

# **Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2006**

**Een onderzoek naar de ontwikkelingen  
in de bruto-uurlonen en de extra uitkeringen**

December 2007

drs. J. Hoeben  
A. Faas  
drs. M. Bos  
J. A. Samadhan



INHOUDSOPGAVE	BLZ.	
SAMENVATTING	I t/m VII	
1	INLEIDING	1
2	HET BRUTO-UURLOON IN 2006: NIVEAU EN ONTWIKKELING	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Samenstelling van het bruto-uurloon in 2006	5
2.3	Bruto-uurloonontwikkeling in 2006	13
2.3.1	Bruto-uurloonontwikkeling naar geslacht	16
2.3.2	Bruto-uurloonontwikkeling naar functieniveau	18
2.3.3	Bruto-uurloonontwikkeling van topmanagers in het bedrijfsleven	20
2.3.4	Bruto-uurloonontwikkeling van CAO'ers en niet-CAO'ers	21
2.3.5	Bruto-uurloonontwikkeling naar economische sectoren	23
2.3.6	Bruto-uurloonontwikkeling naar bedrijfsomvang	24
2.4	Bruto-uurloonontwikkeling in het bedrijfsleven vanaf 1994	25
2.5	Beloningsverschillen tussen CAO'ers en niet CAO'ers	30
3	EXTRA UITKERINGEN IN 2006	33
3.1	Inleiding	33
3.2	Bedrijven met extra uitkeringen	33
3.3	Werknemers met extra uitkeringen	35
3.4	Extra uitkeringen als percentage van het bruto-jaarloon	39
3.5	Ontwikkelingen in de extra uitkeringen van gebleven werknemers	41
3.5.1	Ontwikkelingen in de extra uitkeringen van gebleven topmanagers	42
3.6	Bruto-uurloonontwikkeling inclusief effect extra uitkeringen	43
3.6.1	Bruto-uurloonontwikkeling van topmanagers	44
BIJLAGEN		47
I	Methode van Onderzoek	49
I.1	Verantwoording van de steekproef	51
I.2	Gegevensverzameling	56
I.2.1	Looncomponenten van werknemers	57
I.2.2	Looncomponenten op bedrijfsniveau gemeten	60
I.3	Analysemodel van bruto-uurloonontwikkeling	61
I.4	Multipale regressieanalyse	65
II	Indelingen LTD-functieniveau en functiesoort	67
III	Tabellen	71



## SAMENVATTING

### Inleiding

Dit rapport bevat de belangrijkste resultaten van het door de Arbeidsinspectie uitgevoerde onderzoek naar ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden in 2006. Doel van dit onderzoek is representatieve informatie te verschaffen over de feitelijke ontwikkeling van de bruto-lonen en andere op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden van werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. Het is een periodiek onderzoek dat dit keer voor het laatst is uitgevoerd. In de toekomst zal het Centraal Bureau voor de Statistiek rapporteren over de loonontwikkeling.

### Omvang onderzoek

In de eerste helft van 2007 zijn door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie in het bedrijfsleven gegevens verzameld uit de loonadministraties van 2.628 landelijk gespreide bedrijven en instellingen. In totaal zijn in deze bedrijven van 64.702 (banen van) werknemers voor de twee peilmomenten oktober 2005 en oktober 2006 gegevens verzameld over verdiende lonen, wekelijkse arbeidsduur en andere beloningsvormen.

Voorts zijn gegevens verzameld van 95.513 (banen van) werknemers in dienst bij de vier overheidssectoren Defensie, Onderwijs en Wetenschappen, Rechterlijke Macht en Rijk, waar bijna 60% van alle werknemers in dienst bij de overheid werkzaam zijn.

### Bruto-uurloonontwikkeling in 2006

Het bruto-uurloon van de werknemers is tussen oktober 2005 en oktober 2006 gemiddeld met 2,8% gestegen. In de rapportage wordt kortweg gesproken over de loonontwikkeling in 2006. De loonstijging is een half procentpunt hoger dan die over dezelfde periode twee jaar eerder<sup>1</sup>.

De urenlonen van de werknemers die in 2006 niet van werkring veranderden (hierna ook wel aangeduid als '*gebleven*' werknemers of '*blijvers*') stegen gemiddeld met 4,6%. Voor de 'blijvers' is de gemiddelde bruto-uurloonstijging in 2006 1,3 procentpunt hoger dan in 2004.

Het verschil tussen de loonontwikkeling van alle werknemers en die van de 'blijvers' geeft het 'Komers&gaanders-effect'. In 2006 is dit effect -1,8%. In het 'Komers&gaanders-effect' komen de veranderingen in de samenstelling van de werkende beroepsbevolking tot uitdrukking. Relatief

---

<sup>1</sup> Sinds 2003 is het onderzoek eens in de twee jaar uitgevoerd. Dit betekent dat er geen cijfers zijn over 2003 en 2005.

goedkope werknemers zoals schoolverlaters en langdurig werklozen, vinden voor het eerst een baan terwijl 'dure' (pre-)pensioengerechtigden en vutters de arbeidsmarkt verlaten. Het grote beloningsverschil tussen de in- en uitstroom heeft een matigend effect op de gemiddelde bruto-loonontwikkeling van alle werknemers.

### ***Bruto-uurloonontwikkeling blijvers in 2006***

De uurloonsstijging van de 'blijvers' (4,6%) is nader onderverdeeld in loonsverhogingen die een algemeen karakter hebben en waarop doorgaans alle werknemers in bedrijven onvoorwaardelijk recht hebben (ook wel initiële of generieke loonsverhogingen genoemd), overige verhogingen van het loon (incidentele loonsverhogingen of blijvers-incidenteel) en het prijseffect van veranderingen in de arbeidsduur.

#### *Initiële loonsverhogingen*

De algemene loonsstijging bedroeg in 2006 gemiddeld 1,2%. Exact gezien gaat het hier dus om de periode van oktober 2005 tot oktober 2006, en niet om het kalenderjaar 2006. Onder de algemene loonsstijging vallen de in collectieve regelingen (CAO's) vastgelegde loonsverhogingen. Het gaat hier om verhogingen van de schaallonen.

#### *Incidentele loonsverhogingen (Blijvers-incidenteel)*

De bruto-uurlonen stegen in 2006 met 3,6% als gevolg van overige, niet voor alle werknemers geldende, loonsverhogingen. Deze incidentele loonsstijgingen worden veroorzaakt doordat werknemers volgens het voor hen geldende beloningssysteem een contractueel opeisbare loonsverhoging kregen zoals toeslagen op grond van leeftijd en aantal dienstjaren (periodieken), promotie maakten of om andere redenen een (extra) salarisverhoging ontvingen.

#### *Prijseffect arbeidsduurmutaties*

Het gemiddelde bruto-uurloon van de gebleven werknemers is in 2006 met 0,2% gedaald als gevolg van veranderingen van het aantal gewerkte uren tussen de beide peilmomenten. Het effect is vooral het saldo van beslissingen van individuele werknemers om meer of minder uren te gaan werken. Als een werknemer met een hoog salaris bijvoorbeeld besluit om minder uren per week te gaan werken, en een werknemer met een laag salaris besluit om méér uren per week te gaan werken, heeft dit een negatief effect op de bruto-uurloonmutatie. Degene met een laag salaris is dan zwaarder gaan wegen in de berekening van het gemiddelde bruto-uurloon en degene met een hoog salaris is minder zwaar gaan wegen, hetgeen zorgt voor een daling van het gemiddelde bruto uurloon (van alle overige omstandigheden gelijk houdend).

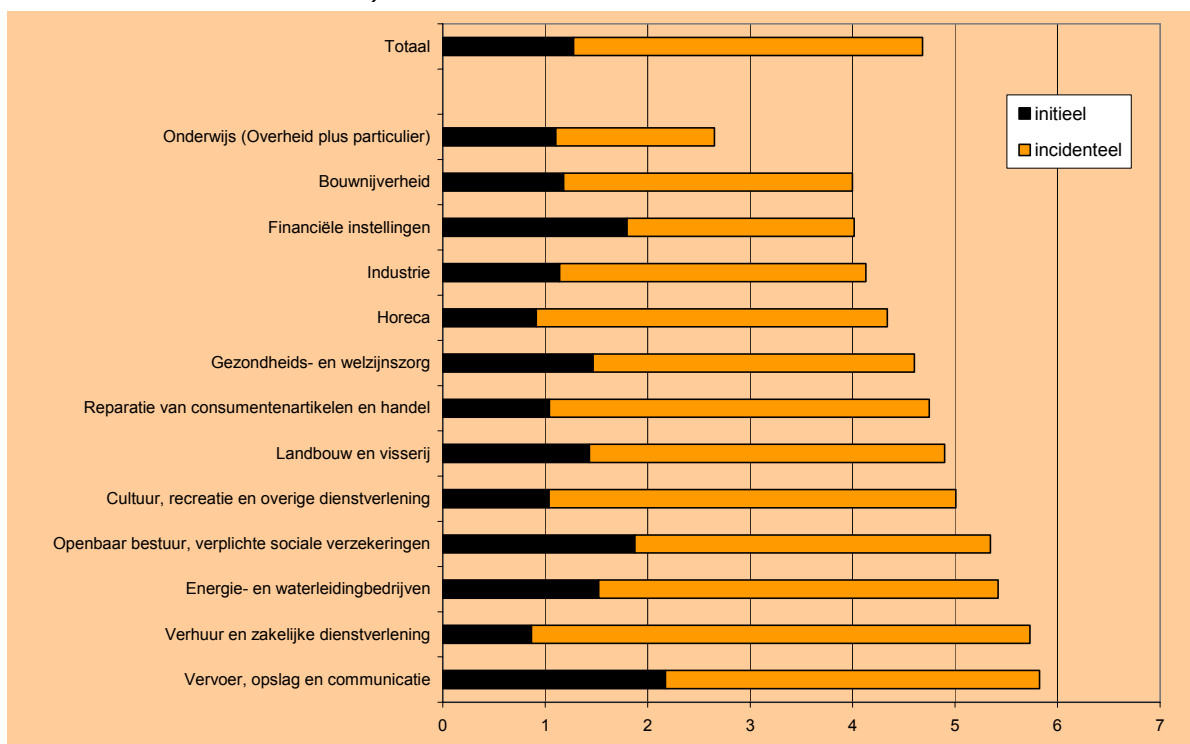
### ***Bruto-uurloonontwikkeling in 2006 van CAO'ers versus niet-CAO'ers***

De bruto-uurlonen van werknemers waarvoor géén collectieve arbeidsovereenkomst geldt (niet-CAO'ers), zijn in 2006 1,9 procentpunt meer gestegen dan de bruto-uurlonen van werknemers waarvoor wel een collectieve regeling geldt (CAO'ers). De niet-CAO'ers hadden een loonsstijging van 4,2% en de CAO'ers een loonsstijging van 2,3%. De bruto-uurlonen van *gebleven* niet-CAO'ers stegen 1,4 procentpunt meer dan die van *gebleven* CAO'ers (5,6% tegenover 4,2%). Het verschil tussen de loonontwikkeling van alle werknemers en de loonontwikkeling van gebleven werknemers is het komers&gaanders effect. De in- en uitstroom van werknemers had dus voor de

CAO'ers (-1,9%) een sterker dempend effect op de loonontwikkeling dan voor de niet-CAO'ers (-1,4%).

De samenstelling van de loonontwikkeling van niet-CAO'ers wijkt af van die van CAO'ers. Dit verschil in samenstelling zegt iets over de wijze waarop voor CAO'ers en niet-CAO'ers de arbeidsvoorwaarden tot stand komen, collectief versus meer individueel. Bij niet-CAO'ers is minder vaak sprake van initiële loonsverhogingen. Loonsverhogingen worden in deze groep vaker individueel per werknemer en op grond van individuele bedrijfsomstandigheden bepaald. De component incidenteel is voor niet-CAO'ers dan ook de belangrijkste component van de bruto-uurloonmutatie en over het algemeen beduidend groter dan voor CAO'ers. In 2006 heeft van de gebleven CAO'ers ruim negen op de tien een initiële loonsverhoging gehad tegen ruim drie op de tien niet-CAO'ers. CAO'ers hebben ook relatief vaker een periodieke loonsverhoging gehad dan niet-CAO'ers: 25% van de CAO'ers en 5% van de niet-CAO'ers. Daar staat tegenover dat twee derde van de niet-CAO'ers promotie of een overige inzet afhankelijke loonsverhoging (of –verlaging, al komt dit nauwelijks voor) heeft gehad, tegen ruim één derde van de CAO'ers.

**Figuur 1** *Initiële en incidentele loonsverhogingen in 2006 naar sectoren (gebleven werknemers excl. directieleden)*



### **Bruto-uurloonontwikkeling in 2006 naar economische sectoren**

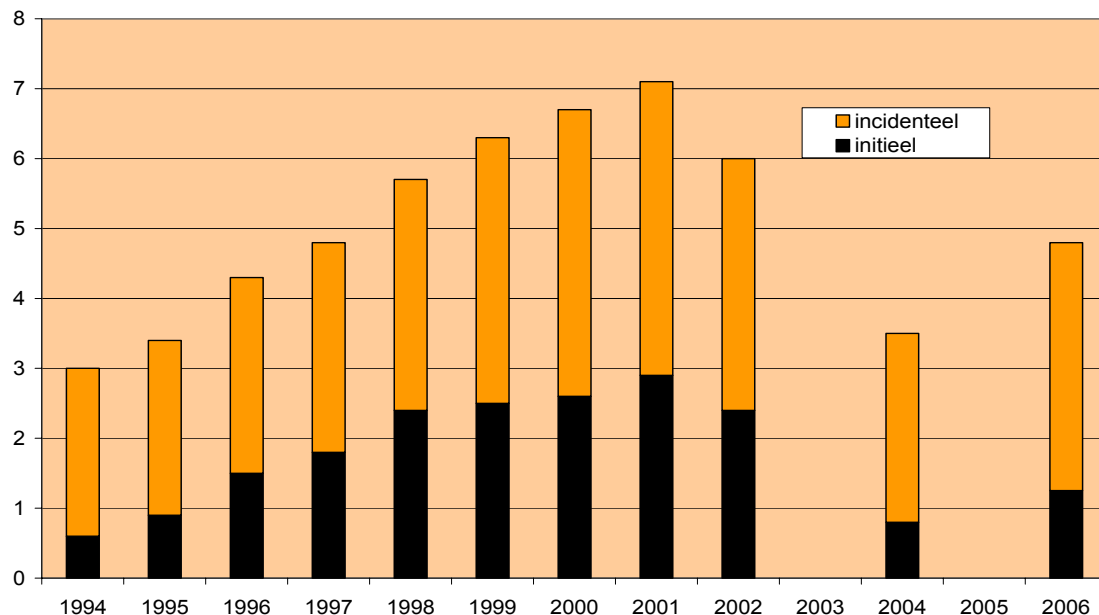
Figuur 1 laat zien dat in 2006 het totaal aan initiële en incidentele loonsverhogingen het hoogst is in de sectoren 'Verhuur en zakelijke dienstverlening' en 'Vervoer, opslag en communicatie' en het laagst in de sector 'Onderwijs'. Voor de sectoren ligt het totaal van de initiële en incidentele

loonsverhogingen tussen de 2,7 % en 5,8%.

### **Bruto-uurloonontwikkeling in het bedrijfsleven in de periode 1994-2006**

Figuur 2 geeft inzicht in de jaarlijkse initiële en incidentele loonstijging van de 'blijvers' die werkzaam zijn in het bedrijfsleven (exclusief directieleden) over de periode 1994-2006. Uit de figuur blijkt dat in de periode 1994-2001 het totaal van de initiële en incidentele loonstijging ieder jaar toe nam. In 2001 bereikte het totaal van de genoemde loonsverhogingen zijn hoogtepunt (7,1%). In de periode daarna is de loonstijging gedaald, via 6% in 2002 naar 3,5% in 2004. In 2006 is de loonstijging weer toegenomen naar 4,8%. Dit is het niveau van 1997, zij het met een iets groter aandeel incidenteel.

**Figuur 2**      *Initiële en incidentele uurloonstijging van blijvers in het bedrijfsleven, 1994-2006*



### **Extra uitkeringen in het bedrijfsleven in 2006**

In 2006 is in 25% van de **bedrijven** een extra uitkering aan werknemers uitgekeerd. In 6% van de bedrijven zijn winstafhankelijke uitkeringen aan werknemers verstrekt en in 21% van de bedrijven niet-winstafhankelijke uitkeringen. Extra uitkeringen komen relatief vaker voor in bedrijven waar een CAO geldt dan in bedrijven waar dat niet het geval is (30% respectievelijk 23%).

Ruim de helft van de **werknemers** (54%, exclusief directieleden) in het bedrijfsleven ontving in 2006 bovenop het periodieke bruto-(maand)loon één of meer maal per jaar een extra uitkering. Gemiddeld ontvingen deze werknemers in 2006 een bedrag van € 1.880 aan extra uitkeringen. Werknemers ontvingen minder vaak een winstafhankelijke uitkering dan een overige, niet-winstafhankelijke uitkering (respectievelijk 15% en 46% van de werknemers). Voor werknemers met een winstafhankelijke uitkering was het ontvangen bedrag bijna anderhalf keer zo hoog als voor werknemers met een niet-winstafhankelijke uitkering (respectievelijk € 2.150 en € 1.520).



CAO'ers ontvangen vaker een extra uitkering dan niet-CAO'ers. Dit is toe te schrijven aan het beduidend vaker voorkomen van een niet-winstafhankelijke uitkering, waaronder ook de eenmalige uitkeringen geregeld bij CAO vallen. CAO'ers en niet-CAO'ers ontvingen in 2006 nagenoeg even vaak een winstafhankelijke uitkering. Niet-CAO'ers ontvingen ruim 2 keer zo veel aan extra uitkeringen dan CAO'ers (respectievelijk € 3.870 en € 1.500).

*Directieleden* ontvingen beduidend hogere extra uitkeringen dan de (overige) werknemers. Bijna een kwart van de directieleden ontving in 2006 een extra uitkering. Het gemiddelde bedrag aan extra uitkeringen was € 17.940. Ten opzichte van een jaar eerder is het gemiddelde aan directieleden uitbetaalde bedrag aan extra uitkeringen met 9,5% gestegen.

#### **Extra uitkeringen in procenten van het bruto-jaarloon exclusief extra uitkeringen**

Werknemers met een extra uitkering ontvingen in 2006 gemiddeld bijna 7% van het bruto-jaarloon aan extra uitkeringen. De toename van het bedrag aan extra uitkeringen tussen 2005 en 2006 uitgedrukt als percentage van het bruto-jaarloon 2005 bedraagt voor de gebleven werknemers in het bedrijfsleven 1%. De winstafhankelijke uitkeringen nam met 0,3% toe en de overige, niet-winst-afhankelijke uitkeringen met 0,7%.

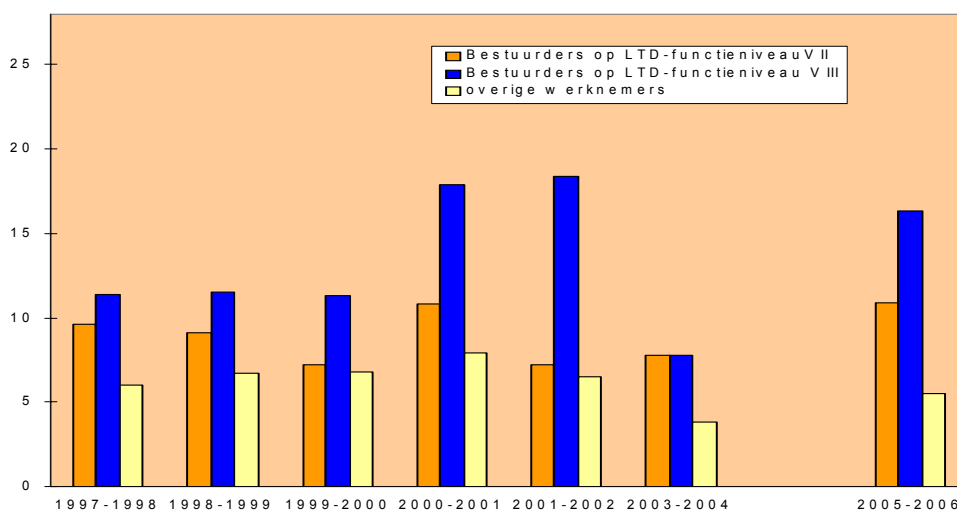
#### **Bruto-uurloonontwikkeling inclusief effect extra uitkeringen in het bedrijfsleven**

De bruto-uurlonen van gebleven werknemers in het bedrijfsleven (inclusief directieleden) stegen in 2006 gemiddeld met 4,7%. Wordt bovendien rekening gehouden met het additionele effect van de verhogingen van de extra uitkeringen (0,9%), dan stegen de lonen van gebleven werknemers in 2006 in totaal met 5,6%.

De salarissen van gebleven topmanagers zijn in 2006 met gemiddeld 5,7% gestegen, dit is één procentpunt meer dan voor de overige werknemers. Overigens is het bruto-uurloon in 2006 voor een vijfde van de topmanagers gedaald en voor 18% van de managers met meer dan 10% gestegen. Inclusief de verhogingen van de extra uitkeringen (5,6%) stegen de lonen van de topmanagers met gemiddeld 11,3%, dat is een kleine zes procentpunt meer dan gemiddeld.

Figuur 3.1 geeft een beeld van de jaarlijkse loonsverhogingen in de periode 1997-2006 voor managers op LTD-functieniveau VII en VIII en voor de overige werknemers. Uit de figuur blijkt dat in 2005-2006 de loonstijging van topmanagers op LTD-functieniveau VIII beduidend hoger (ruim 9 procentpunten) uitvalt dan in 2004-2005. De loonstijging van de topmanagers op LTD-functieniveau VII is in 2005-2006 met 3,1 procentpunt toegenomen ten opzichte van 2003-2004. Voor de overige werknemers zijn de lonen ruim 2,5 procentpunt meer gestegen dan in 2003-2004. Voorts laat de figuur zien dat in de periode 1997-2006 de lonen van de topmanagers ieder jaar sterker zijn gestegen dan die van de overige werknemers.

**Figuur 3** *Loonontwikkeling in de periode 1997-2006<sup>a</sup>*  
**Verhoging bruto-uurloon inclusief effect verhoging extra uitkeringen**



<sup>a</sup> Exclusief effect brutering van de overhevelingstoeslag in 2001

### Beloningsverschillen tussen CAO'ers en niet-CAO'ers in het bedrijfsleven

Werknemers die vallen onder een ondernemings-CAO hadden in 2006 een uurloon dat naar schatting 50% hoger lag dan dat van werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO (zie tabel 1). AVV'ers verdienen gemiddeld 9% minder dan CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. Verder blijkt uit de tabel dat niet-CAO'ers in niet-CAO-bedrijven 18% meer verdienen van werknemers die onder een bedrijfstak-CAO vallen, terwijl niet-CAO'ers in CAO-bedrijven 61% meer verdienen dan werknemers die onder een bedrijfstak-CAO vallen. Vaak zijn de niet-CAO'ers in CAO-bedrijven werknemers die behoren tot de hogere functie-categorieën waarvan de salarissen buiten het in de CAO afgesproken salarisgebouw vallen. Directieleden verdienen 148% meer de bedrijfstak-CAO'ers (dit betekent dat ze ongeveer 2,5 keer zoveel verdienen).

Voor een deel zijn de bovengenoemde beloningsverschillen tussen CAO'ers, AVV'ers en niet-CAO'ers toe te schrijven aan verschillen in persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleiding, arbeidsduur etc.), functiekenmerken (functieniveau en -soort) en bedrijfskenmerken (economische sector en bedrijfsgrootte). Als wordt gecorrigeerd voor deze verschillen in achtergrondkenmerken dan blijkt dat AVV'ers in 2006 niet significant meer of minder verdienen dan CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO (de coëfficiënt in de tabel wijkt nl. niet significant af van 0). Met andere woorden, als AVV'ers en werknemers onder een bedrijfstak-CAO in gelijke posities verkeren (d.w.z. zelfde type bedrijf (naar sector en grootte), zelfde type functie (naar niveau en soort) en gelijke persoonskenmerken bezitten (naar opleiding, dienstjaren, leeftijd etc.)) dan verdienen AVV'ers in 2006 evenveel als werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. De andere groepen werknemers verdienen na correctie voor de invloed van achtergrondkenmerken wel significant meer dan CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO.

**Tabel 1** Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen in 2006 tussen CAO'ers en niet-CAO'ers (t.o.v. CAO'ers waarvoor een bedrijfstak-CAO geldt). (bedrijfsleven, in %)

	<b>Ongecorrigeerd beloningsverschil t.o.v. bedrijfstak-CAO'ers in %</b>	<b>Gecorrigeerd beloningsverschil t.o.v. bedrijfstak-CAO'ers in %</b>
Bedrijfstak-CAO'ers (referentiegroep)		
AVV'ers	-9	0,2*
Niet-CAO'ers in niet-CAO-bedrijven	18	3,2
Ondernemings-CAO'ers	50	11,8
Niet-CAO'ers in CAO-bedrijven	61	13,6
Directieleden	148	19,2

\* Niet significant op 95% betrouwbaarheidsniveau (d.w.z. coëfficiënt wijkt niet significant af van 0).



## **1 INLEIDING**

Deze publicatie bevat de belangrijkste resultaten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2006 van werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. Het is een periodiek onderzoek dat dit keer voor het laatst is uitgevoerd. Het Centraal Bureau voor de Statistiek zal in de toekomst rapporteren over de loonontwikkeling. De belangrijkste doelstelling van het AVO-onderzoek is representatieve informatie te verschaffen over de feitelijke loonontwikkeling en ontwikkelingen in andere op geld te waarderen arbeidsvoorwaarden.

Voor diverse werknemerscategorieën, zoals bij indeling naar economische sectoren en bij indeling naar CAO'ers en niet-CAO'ers, wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van het bruto-loon en de opbouw van de bruto uurloonontwikkeling naar de onderscheiden initiële en incidentele beloningscomponenten. Voorts geeft het onderzoek inzicht in het niveau en ontwikkelingen in de extra uitkeringen.

In Nederland houden ook andere onderzoeksinstituten zich bezig met het verzamelen van gegevens over de beloning en andere arbeidsvoorwaarden van werknemers. Het onderzoek dat de Arbeidsinspectie verricht is geen herhaling van het werk dat reeds door anderen is uitgevoerd maar heeft tot doel om een combinatie van gegevens op te leveren die niet door anderen wordt onderzocht. De specifieke deskundigheid van de Arbeidsinspectie maakt het onderzoek tot een unieke informatiebron, dat gebruikt wordt bij de beleidsvoorbereiding door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) als ook andere instellingen. Daarbij moet vooral gedacht worden aan:

- de analyse van de loonontwikkeling naar componenten: algemene loonsverhogingen, leeftijds- en dienstjarenverhogingen en overige incidentele loonsverhogingen (promotie, extra periodieken etc.);
- de samenstelling van het bruto-loon naar diverse looncomponenten;
- de loonontwikkeling van CAO'ers en niet-CAO'ers; en
- koppeling van beloningsgegevens aan een groot aantal persoons- en functiekenmerken.

In dat opzicht fungeert het onderzoek als een gegevensbank waarin een groot aantal gegevens zijn opgenomen die voor beleidsvoorbereiding van het ministerie relevant zijn. De gegevens in de gegevensbank zijn voor een belangrijk deel over een langere periode vergelijkbaar, maar tegelijkertijd bevat de gegevensbank ook gegevens van zo recent mogelijke datum over

wisselende onderwerpen. In de toekomst zal het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in opdracht van het Ministerie van SZW rapporteren over de loonontwikkeling.

### **Feitelijke bruto-uurloonontwikkeling**

Het onderzoek geeft inzicht in het feitelijke verdiende bruto-uurloon evenals de ontwikkelingen daarin. Het bruto-uurloon (hierna ook wel uurloon genoemd) is afgeleid uit het bruto oktoberloon en het aantal in oktober gewerkte uren<sup>2</sup>. In de uurloonstijging worden alleen verhogingen meegenomen voor zover deze doorwerken in het oktoberloon.

Uit het onderzoek blijkt in welke mate de feitelijke uurlonen meer zijn gestegen dan overeengekomen in collectieve regelingen. Deze extra loonstijgingen boven op de in CAO's afgesproken loonsverhogingen worden veroorzaakt doordat werknemers volgens het voor hen geldende beloningssysteem jaarlijks een loonsverhoging krijgen (leeftijds- of dienstjaren verhoging), promotie maken of om andere redenen een (extra) salarisverhoging ontvangen (extra periodieken).

Ook veranderingen in de samenstelling en omvang van de werkende beroepsbevolking werken door in zowel het gemiddelde beloningsniveau als in de gemiddelde loonontwikkeling. Het effect hiervan op de loonontwikkeling wordt nader geanalyseerd.

### **Extra uitkeringen**

Verder zijn er gegevens verzameld over aan werknemers uitgekeerde extra uitkeringen die geen deel uitmaken van het periodeloan, waarop het in dit rapport gehanteerde bruto-(uur)loonbegrip is gebaseerd. Een onderscheid wordt gemaakt tussen winstafhankelijke uitkeringen en overige, niet-winstafhankelijke uitkeringen. Tot de niet-winstafhankelijke uitkeringen behoren bijvoorbeeld een 13e of 14e maand en eenmalige uitkeringen, die veelal volgens een collectieve regeling en aan alle werknemers in een bedrijf worden uitgekeerd.

Dit onderzoek geeft inzicht in het additionele effect van de veranderingen in de extra uitkeringen op de loonontwikkeling. In tegenstelling tot de loonsverhogingen die deel uitmaken van de bruto-uurloonstijging werken de veranderingen in de extra uitkeringen in beginsel niet structureel door in de loonkosten.

### **Gegevensverzameling**

De in dit verslag gepresenteerde cijfers voor het bedrijfsleven zijn gebaseerd op een door de Arbeidsinspectie in de eerste helft van 2007 uitgevoerd onderzoek bij 2.628 bedrijven en instellingen behorende tot het bedrijfsleven. In deze bedrijven zijn door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie van 64.702 (banen van) werknemers voor de twee peilmomenten oktober 2005 en oktober 2006 gegevens genoteerd over verdiende lonen, wekelijkse arbeidsduur en andere beloningsvormen.

Van werknemers in dienst bij de overheid zijn van 95.513 (banen van) werknemers gegevens

---

<sup>2</sup> Aantal gewerkte uren exclusief overwerkuren.

verzameld. Van de sectoren die bij het sectoraal gevoerde arbeidsvoorwaardenoverleg bij de overheid worden onderscheiden, hebben de sectoren Defensie, Onderwijs en Wetenschappen, Rechterlijke Macht en Rijk gegevensbestanden beschikbaar gesteld. De overige sectoren (Gemeenten, Politie, Provincies en Waterschappen) zijn evenals als voorgaande jaren buiten het onderzoek gelaten. In totaal werkt circa 60 procent van alle werknemers in dienst bij de overheid in de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren<sup>3</sup>.

### **Indeling van het rapport**

De indeling van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 bevat de belangrijkste onderzoeksresultaten over het niveau en de mutatie van het gemiddelde bruto-uurloon. In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de aard, omvang en niveau van de één à twee maal per jaar uitbetaalde extra uitkeringen als ook op de ontwikkelingen daarin.

Bijlage I bevat een beschrijving van de opzet van het onderzoek. In dit deel zijn de gehanteerde definities opgenomen. Voorts bevat deze bijlage een beschrijving van het bij de berekening van de componenten van de uurloonmutatie toegepaste analyse-model. Tot slot wordt de techniek van de multiële regressie-analyse besproken. Deze techniek wordt gebruikt bij het berekenen van gecorrigeerde beloningsverschillen. Bijlage II bevat twee overzichten met omschrijvingen van de gebruikte indelingen van functies naar LTD-functieniveau en functiesoort. In bijlage III zijn tabellen opgenomen met meer gedetailleerd cijfermateriaal.

---

<sup>3</sup> Zie: Kerngegevens overheids personeel: stand ultimo 2005, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (via [www.minbzk.nl](http://www.minbzk.nl))





## 2 HET BRUTO-UURLOON IN 2006: NIVEAU EN ONTWIKKELING

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op het niveau en de ontwikkeling van het bruto-uurloon in 2006. Onder bruto-uurloon wordt verstaan het (geschatte) gemiddelde bruto-loon van de werknemers per uur. Het bruto-uurloon is berekend door het verdiende oktoberloon van alle werknemers te delen door het aantal gewerkte uren in oktober<sup>4</sup>. De bruto-uurloonmutatie in 2006 betreft de mutatie in het uurloon van oktober 2005 tot oktober 2006. Kortweg wordt in deze rapportage gesproken van de uurloonmutatie in 2006. De periode betreft dus niet precies een kalenderjaar.

Naast de looncomponenten die deel uitmaken van het bruto-uurloon worden ook nog extra uitkeringen op jaarbasis onderscheiden. In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op deze extra uitkeringen, die veelal één of twee maal per jaar aan werknemers worden uitgekeerd. Hoofdstuk 3 bevat dan ook cijfers over de loonontwikkeling inclusief het effect van de ontwikkelingen in de extra uitkeringen.

### 2.2 Samenstelling bruto-uurloon in 2006

De werknemers verdienen in 2006 naar schatting gemiddeld € 16,36 bruto per uur. De volgende looncomponenten maken deel uit van het bruto-uurloon.

- Functie- c.q. basisloon
- Persoonlijke toelage
- Tarief/provisie
- Ploegentoeslag/toeslag onregelmatige diensten
- Inconveniënten
- Overig bruto-loon (w.o. loon in natura, reizenvergoedingen en waarnemingstoelagen en werkgeversbijdrage levensloopregeling)

In bijlage I zijn de looncomponenten nader omschreven. Het bruto-uurloon is voor werknemers de belangrijkste bron van inkomsten uit arbeid en vormt voor de werkgever de belangrijkste

---

<sup>4</sup> Gecorrigeerd voor arbeidsduurverkorting en exclusief overwerkuren. Zie verder bijlage I.

component van de loonkosten<sup>5</sup>.

Uit tabel 2.1 blijkt de samenstelling van het (gemiddelde) bruto-uurloon in 2006. De belangrijkste beloningscomponent voor werknemers is het basisloon, ook wel functieloon genoemd. In 2006 was het basisloon gemiddeld € 15,77, dit is 96% van het totale bruto-uurloon. Naast het basisloon is het bruto-uurloon verder samengesteld uit toeslagen voor onregelmatige diensten, ploegentoeslag, tarief en provisie, persoonlijke toelagen en overige bruto-looncomponenten. Het overige loon van werknemers bedroeg in 2006 gemiddeld € 0,59 (4% van het bruto-uurloon).

Circa een op de drie werknemers heeft naast het basisloon ook overig loon. Dit aantal is gestegen ten opzichte van het vorige onderzoek (in 2004 was dit nog 25%). Dit wordt veroorzaakt doordat werkgevers hun werknemers sinds 2006 een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling kunnen geven. Deze bijdrage valt in dit rapport onder overig loon en dit leidt tot de stijging van het percentage mensen met overig loon. Voor de één op de drie werknemers die overig loon hebben is het gemiddelde bedrag daarvan € 1,80 (10% van het uurloon), wat het iets lagere basisloon ten opzichte van werknemers zonder overig loon ruimschoots compenseert: het bruto-uurloon van werknemers met overig loon ligt circa 10% boven dat van werknemers zonder overig loon.

**Tabel 2.1 Opbouw van het gemiddelde bruto-uurloon in 2006 in euro's**

	Totaal	Werknemers	
		zonder overig loon	Met overig loon
Bruto-uurloon	16,36	15,85	17,40
Basisloon	15,77	15,85	15,60
Overig loon w.o.	0,59	--	1,80
Ploegentoeslag / toeslag voor onregelmatige diensten	0,26		0,79
Tarief en provisie	0,12		0,37
Persoonlijke toelage	0,07		0,20
Overig bruto-loon (incl. inconveniënten en loon in natura)	0,14		0,43
Aantal werknemers in %	100%	68%	32%

Door afrondingen kunnen er kleine verschillen optreden

<sup>5</sup> Andere onderdelen van de loonkosten, zoals het werkgeversdeel in de sociale premies, de kosten in verband met pensioenvoorziening en vervroegde uittredingsregelingen (VUT) en bovenwettelijke uitkeringen en vergoedingen maken geen deel uit van het in dit rapport gehanteerde loonbegrip.

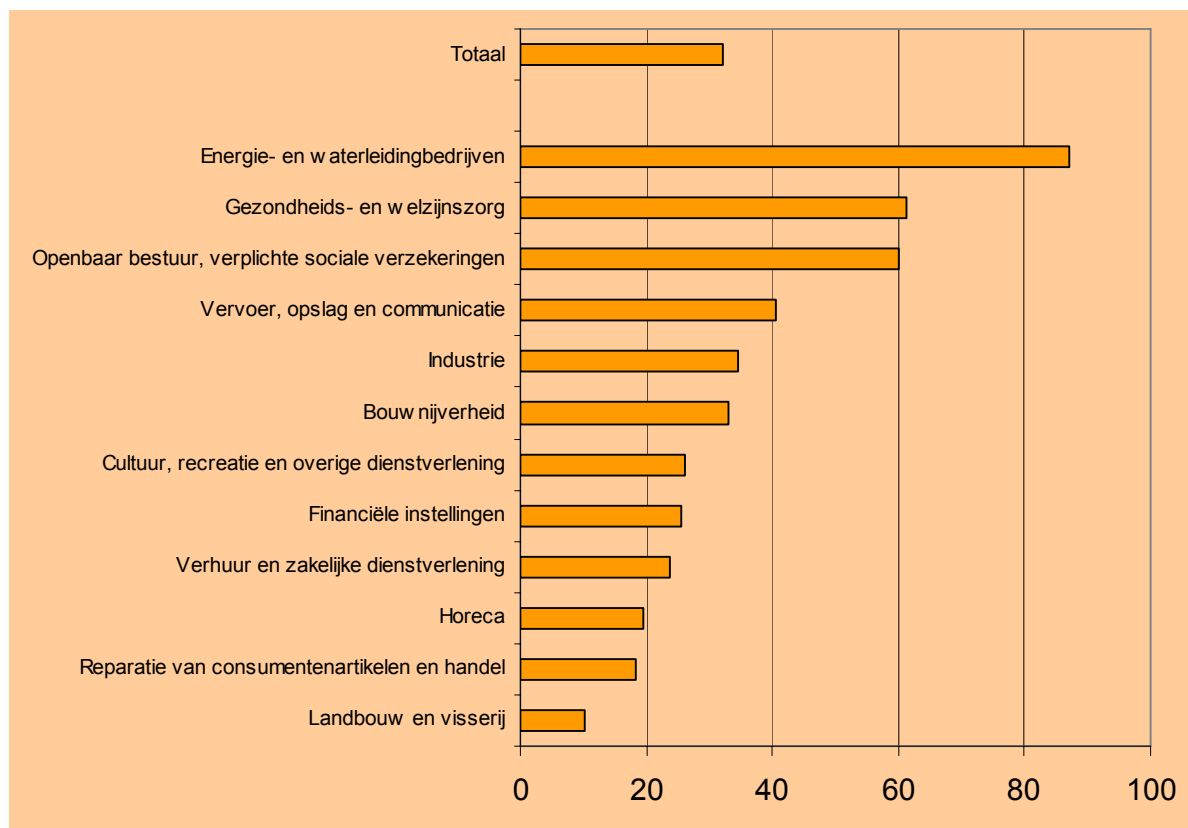
## Overig loon

Overig loon wordt vaker aangetroffen bij (tussen haakjes de percentages werknemers met overig loon in genoemde categorie):

- CAO'ers (38%) dan bij niet-CAO'ers (18%);
- werknemers die werkzaamheden verrichten op middelbaar functieniveau (LTD-functieniveau III en IV, 37%) dan bij werknemers die een functie op laag (LTD-functieniveau I en II, 23%) of hoog niveau (LTD-functieniveau V en hoger, 23%) uitoefenen;
- werknemers met een verzorgende of dienstverlenende functie (41%) dan bij werknemers in creatieve (21%), bestuurlijke (23%) of administratieve (23%) functies;
- werknemers met een volledige baan (33%) of een grote deeltijdbaan (34%) dan bij werknemers met een kleine deeltijd baan (21%);
- werknemers met bruto-jaarloon uit arbeid tussen modaal en twee maal modaal (39%) dan bij overige werknemers (tot WML 25%, tussen WML en modaal 32% en resterende werknemers 33%).

In grafiek 2.1 is het percentage werknemers met overig loon in 2006 naar economische sector weergegeven.

**Grafiek 2.1** Percentage werknemers met overig loon in 2006 naar economische sectoren<sup>6</sup>



<sup>6</sup> De sector Onderwijs is in de grafiek buiten beschouwing gelaten. In de aangeleverde gegevensbestanden voor de overheidssector Onderwijs was de beloningscomponent 'overig bruto loon' niet volledig.

Werknemers met overig loon in 2006 worden relatief het vaakst aangetroffen in de sectoren 'Energie- en waterleidingbedrijven', 'Gezondheids- en welzijnszorg', 'Openbaar bestuur en sociale verzekeringen' en 'Vervoer, opslag en communicatie' en het minst in de sectoren 'Landbouw en visserij' en 'Reparatie van consumentenartikelen en handel (zie grafiek 2.1).

Tabellen III.4A en III.4B in bijlage III bevatten meer informatie over de omvang en samenstelling van het bruto-uurloon voor verschillende categorieën werknemers.

### **Spreiding bruto-uurlonen**

De bruto-uurlonen van individuele werknemers kunnen fors afwijken van het gemiddelde beloningsniveau. De geconstateerde verschillen hangen samen met persoons- en functienkenmerken, zoals geslacht, leeftijd, functieniveau en functiesoort, evenals met (wijzigingen in) omgevingsvariabelen als economische sector, bedrijfsomvang en type CAO. In deze paragraaf worden de uurlonen van verschillende groepen met elkaar vergeleken. Verschillen in samenstelling tussen de groepen kunnen een oorzaak zijn voor verschillen in beloning. Als werknemers uit bepaalde groepen bijvoorbeeld relatief lage functies bezetten of relatief weinig werkervaring hebben, kan dit een reden zijn dat de beloning van de groepen verschilt, zonder dat dit wordt veroorzaakt door de groep waartoe men hoort.

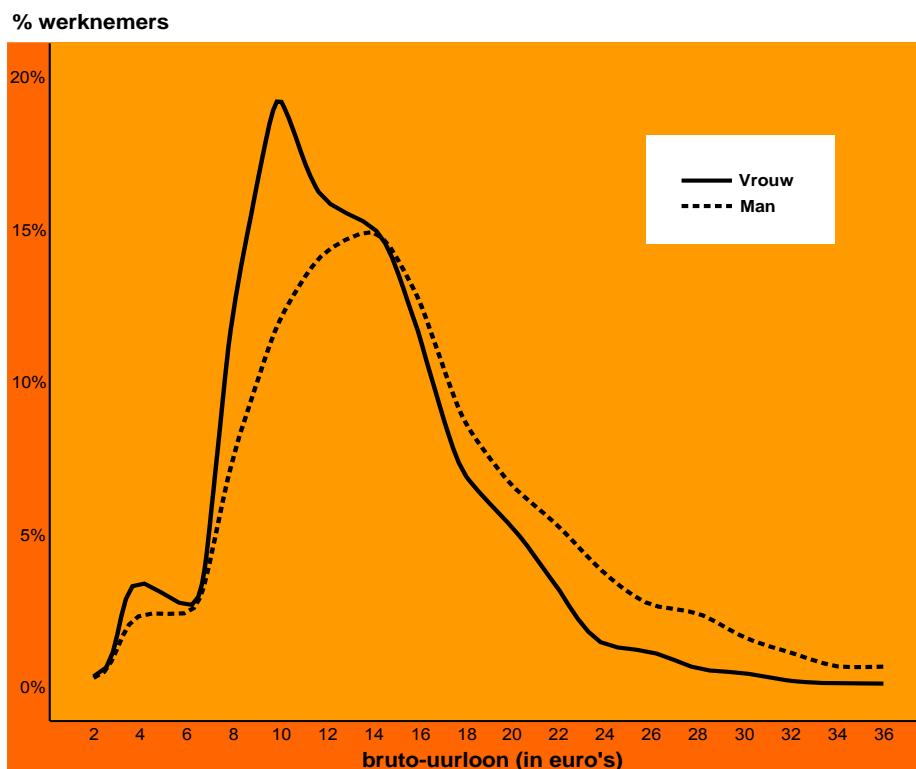
Grafieken 2.2 t/m 2.4 geven inzicht in de spreiding van de bruto-uurlonen voor diverse categorieën werknemers bij het bedrijfsleven (uitgezonderd de directieleden) en de overheid. In grafiek 2.2 is de verdeling van de bruto-uurlonen in 2006 voor mannen en vrouwen weergegeven. De piek van de grafiek voor de vrouwen ligt bij een uurloon van ongeveer €10 euro (afgerond op even euro's, dus een uurloon tussen 9 en 11 euro). Ongeveer 19% van de vrouwen heeft een uurloon rond de 10. De piek van de grafiek van de mannen ligt rond de 14 euro. Een kleine 15% van de mannen heeft een uurloon rond de 14 euro. De zeer lage uurlonen in de grafiek horen vaak bij jeugdige werknemers. Uit grafiek 2.2 blijkt dat vrouwen relatief vaker dan mannen een laag bruto-uurloon hebben. De curve die de spreiding van de uurlonen van de vrouwen weergeeft ligt ter linkerzijde van die van de mannen. Ook is de spreiding rond het gemiddelde bruto-uurloon voor mannen iets groter dan voor vrouwen. Het gemiddelde bruto-uurloon van mannen bedraagt € 17,00 en dat van vrouwen € 14,00<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Het gemiddelde bruto-uurloon is in dit rapport, tenzij anders aangegeven, berekend door de totale loonsom van alle werknemers te delen door het totaal aantal door de werknemers gewerkte uren. Het aldus berekende gemiddelde geeft een goed beeld van het gemiddelde bruto-loon. In dit gemiddelde tellen de bruto-uurlonen van deeltijders minder zwaar mee dan die van voltijders.

In de rapporten van de Arbeidsinspectie over de arbeidsmarktposities van werknemers worden de beloningsverschillen tussen werknemers in kaart gebracht. In deze rapporten staat het vergelijken van de bruto-uurlonen van individuen (werknemers) centraal en wegen de uurlonen van deeltijders dus even zwaar mee als die van voltijders. Het gemiddelde uurloon wordt dan ook berekend als een gemiddelde van de bruto-uurlonen van alle werknemers. In paragraaf 2.5 en ook in tabel III.1 uit bijlage III ((gemiddelde) bruto-uurloon van vrouwen als percentage van het (gemiddelde) bruto uurloon van mannen) zijn de gemiddelde uurlonen berekend als het gemiddelde van de bruto-uurlonen.

Grafiek 2.2 Verdeling van de bruto-uurlonen in 2006 naar geslacht (excl. directieleden)

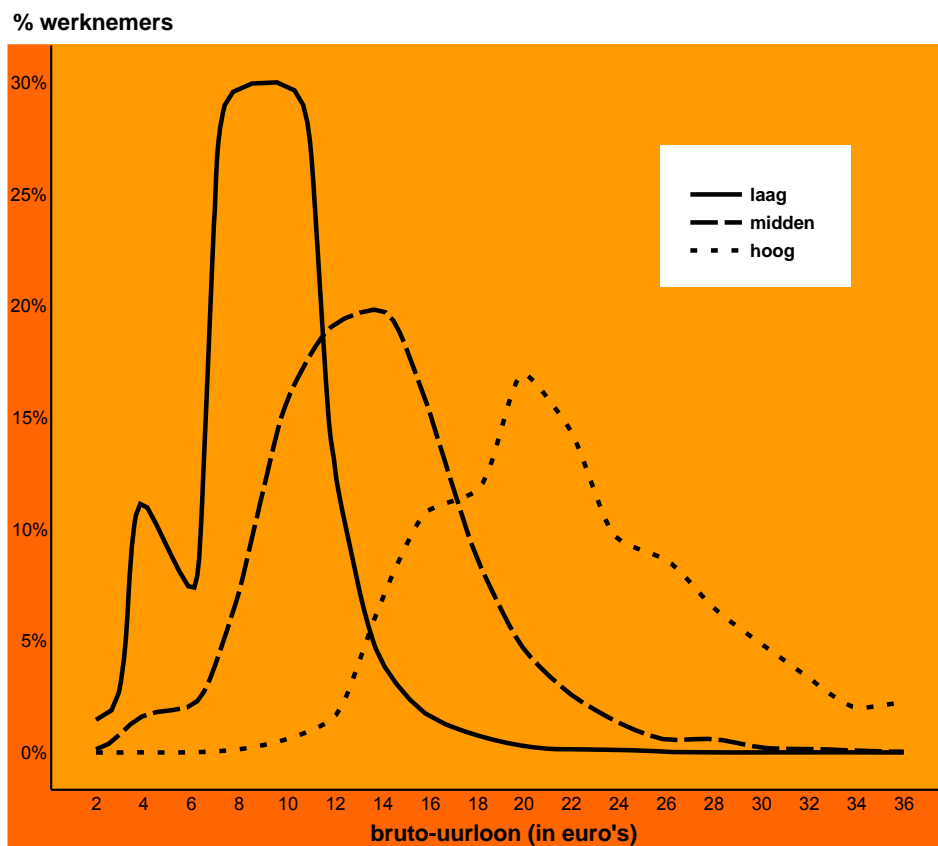


Grafiek 2.3 laat de spreiding van de bruto-uurlonen zien naar functieniveau. Hoe hoger het niveau, hoe hoger het gemiddelde bruto-uurloon. Voor werknemers met een functie op een laag niveau (LTD-functie-niveau<sup>8</sup> I en II) bedraagt het gemiddelde bruto uurloon in 2006 € 9,65<sup>9</sup>, voor werknemers met functie op niveau 'midden' (LTD-functieniveau III en IV) € 14,09 en voor werknemers met een functie op hoog niveau (LTD-functieniveau V, VI en VII) € 24,51.

<sup>8</sup> Deze indeling van functies naar LTD-functieniveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst (LTD). In 1994 is de LTD opgegaan in de Arbeidsinspectie. Zie bijlage II voor een omschrijving van de indelingen van functies naar LTD-functieniveau en functiesoort.

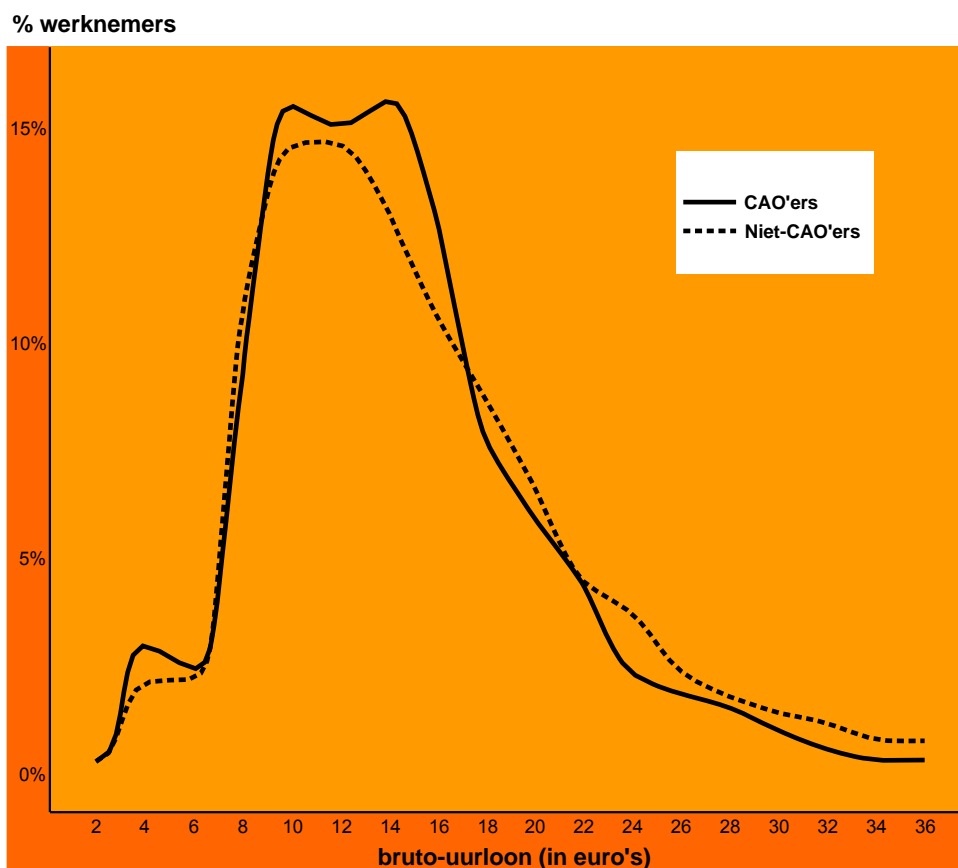
<sup>9</sup> Werknemers met een bruto-uurloon lager dan € 6,- zijn veelal jeugdige werknemers die naast een studie een deeltijdbaan vervullen op laag niveau.

Grafiek 2.3 Verdeling uurlonen in 2006 naar functieniveau (excl. directieleden)



Grafiek 2.4 geeft inzicht in de spreiding van de uurlonen van zowel de werknemers waarvoor een collectieve regeling geldt (CAO'ers genoemd) als de werknemers voor wie een dergelijke regeling niet geldt (niet-CAO'ers). Uit de grafiek blijkt dat niet-CAO'ers vaker dan CAO'ers een hoog bruto-uurloon hebben. Een kleine 14% van de niet-CAO'ers verdienden in 2006 € 24,00 of meer tegen een kleine 9% van de CAO'ers.

**Grafiek 2.4** Verdeling van de bruto-uurlonen 2006 naar type werknemer  
(excl. directieleden en AVV'ers)



Zowel de groep CAO'ers als de groep niet-CAO'ers zijn heterogeen van samenstelling. Tot de categorie CAO'ers worden alle werknemers gerekend die vallen onder de werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO), aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ongeveer drie op de vier werknemers (73%) valt in 2006 direct onder de werkingssfeer van een (bedrijfstak- of ondernemings-)CAO<sup>10</sup> (zie tabel 2.2). Naar schatting 4% van de werknemers valt als gevolg van het algemeen verbindend verklaren van een CAO onder de werkingssfeer van die CAO (AVV'ers). 3% van alle werknemers maakt deel uit van de directie van een bedrijf (directieleden). Directieleden vallen doorgaans buiten de CAO. De overige werknemers worden als niet-CAO'ers aangeduid. In totaal gaat het om 20% van alle werknemers. Enerzijds zijn dit werknemers die werken in bedrijven waarop in het geheel geen CAO (of verordening of regeling) van toepassing is. Anderzijds zijn het werknemers die niet onder de werkingssfeer van een CAO vallen in bedrijven waarop voor een andere categorie werknemers wel een CAO van toepassing is.

<sup>10</sup> In 46% van de bedrijven in het bedrijfsleven geldt in 2006 een CAO. In 13% van de bedrijven is als gevolg van het algemeen verbindend verklaren een CAO van toepassing. In de overige 41% van de bedrijven geldt geen (algemeen verbindend verklaarde) CAO (zie ook bijlage III, tabel III.2).

Vaak zijn het dan werknemers behorende tot de hogere functiecategorieën<sup>11</sup>.

**Tabel 2.2** Verdeling van werknemers naar wel/geen (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst

Type CAO	in %	
<b>CAO'ers, w.o.</b>	73	
<i>Bedrijfstak-CAO</i>	63	
<i>Ondernemings-CAO</i>	10	
<b>AVV'ers</b>	4	
<b>Niet- CAO'ers, w.o.</b>	20	
<i>Niet-CAO'ers in CAO-bedrijven</i>	1	
<i>Niet-CAO'ers in niet-CAO-bedrijven</i>	19	
<b>Directieleden</b>	3	
<b>Totaal</b>	100	

Sectoren met relatief veel CAO'ers zijn o.a.:

- Gezondheids- en welzijnszorg (95% CAO'ers in de sector);
- Vervoer over land (91% CAO'ers); en
- Bouwnijverheid (87% CAO'ers);
- Energie- en waterleidingbedrijven (98% CAO'ers in de sector).

Sectoren met relatief veel niet-CAO'ers zijn o.a.:

- Overige financiële instellingen (81% niet-CAO'ers in de sector);
- Particulier onderwijs (78% niet-CAO'ers);
- Verhuur en zakelijke dienstverlening (56% niet-CAO'ers);
- Groothandel (50% niet-CAO'ers).

Werknemers bij de overheid zijn allemaal als CAO'er in het onderzoek opgenomen. Tabel III.2 in bijlage III bevat informatie over de verdeling van CAO'ers en niet-CAO'ers in het bedrijfsleven per economische sector. Naast bovengenoemde verschillen tussen CAO'ers en niet-CAO'ers bestaan er ook verschillen bij indeling naar andere variabelen, zoals bedrijfsomvang en functieniveau. In paragraaf 2.5 wordt nader ingegaan op de beloningsverschillen tussen CAO'ers en niet-CAO'ers, waarbij ook rekening zal worden gehouden met deze verschillen.

<sup>11</sup> Zowel AVV'ers als directieleden blijven in het vervolg van deze paragraaf verder buiten beschouwing.

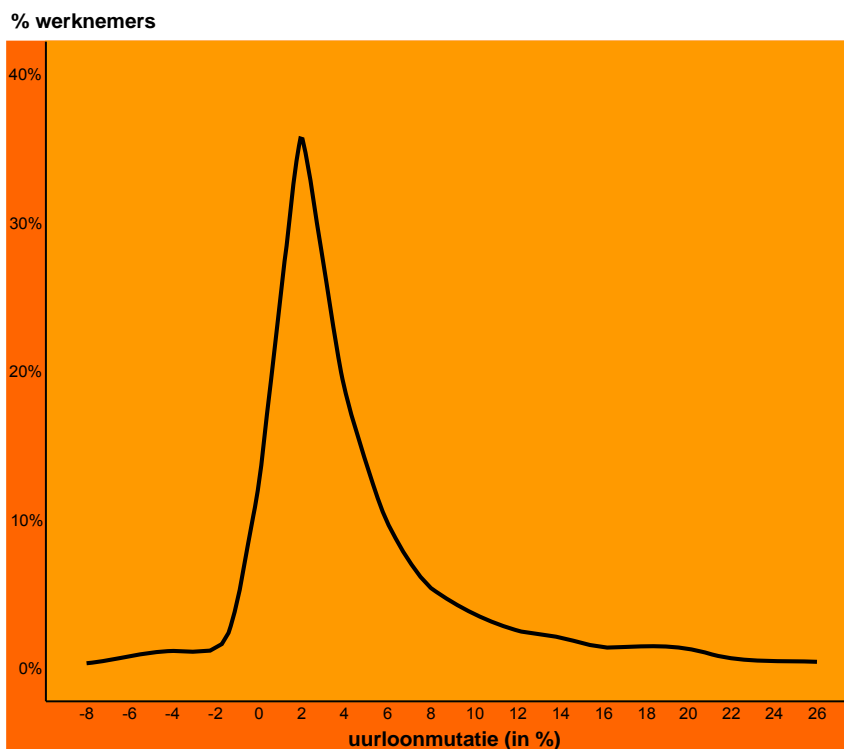


### 2.3 Bruto-uurloonontwikkeling in 2006

Het bruto-uurloon van werknemers is tussen oktober 2005 en oktober 2006 gemiddeld met 2,8% gestegen. Hiermee komt de loonstijging in die periode een half procentpunt hoger uit dan die over dezelfde periode twee jaar eerder. Tussen oktober 2003 en oktober 2004 stegen de bruto-lonen gemiddeld met 2,3%<sup>12</sup>.

In grafiek 2.5 is de verdeling van de bruto-uurloonontwikkeling van individuele werknemers in 2006 weergegeven.

**Grafiek 2.5** Verdeling van bruto-uurloonontwikkeling in 2006 (gebleven werknemers excl. directieleden)



Uit deze grafiek blijkt dat de loonontwikkelingen van de individuele werknemers onderling variëren. Ruim de helft (54%) van de werknemers heeft een loonstijging tussen de 0 en 4 procent gehad. In 2004 ging het om ongeveer 62%<sup>13</sup>. Zeven op de tien werknemers (69%) heeft een loonstijging tussen de 0 en 6 procent gehad. Voor ruim één op de tien werknemers (12%) is het bruto-loon in 2006 ongeveer gelijk gebleven (tot 1% meer of minder dan in 2005). Dat is minder

<sup>12</sup> Sinds 2003 is het AVO-onderzoek eens in de twee jaar uitgevoerd. Over de loonontwikkeling in 2005 zijn geen cijfers beschikbaar.

<sup>13</sup> In het rapport over de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 2004 is abusievelijk gemeld dat het om 80% ging.

vaak dan in 2004, en ongeveer even vaak als in 2002. Ongeveer 4% van de werknemers heeft een loondaling van 1% of meer gehad in 2006<sup>14</sup>.

Uit tabel 2.3 blijkt de opbouw van de uurloonmutatie naar de onderscheiden componenten<sup>15</sup>.

### Komers&gaanders-effect

Het verschil tussen de bruto-uurloonmutatie van alle werknemers en die van de werknemers die op beide peilmomenten bij dezelfde werkgever in dienst waren (gebleven werknemers) geeft het 'Komers&gaanders-effect'. In 2006 is dit effect -1,8%.

**Tabel 2.3 Opbouw van de mutatie van het gemiddelde bruto-uurloon 2006**

Componenten van de bruto-uurloonmutatie	in %
<b>Bruto-uurloonmutatie</b>	<b>2,8</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>	<b>-1,8</b>
<b>Bruto-uurloonmutatie blijvers w.v.</b>	<b>4,6</b>
Initieel	1,2
Blijvers incidenteel w.v.	3,6
<i>Vast incidenteel</i>	0,5
<i>Variabel incidenteel</i>	2,6
<i>Overig incidenteel</i>	0,5
Prijseffect arbeidsduurmutaties	-0,2

Door afrondingen kunnen er verschillen van 0,1 optreden.

In het 'Komers&gaanders-effect' komt het effect van veranderingen in de samenstelling van de werkende beroepsbevolking op de gemiddelde uurloonontwikkeling tot uitdrukking. Deze veranderingen doen zich voor doordat werknemers de arbeidsmarkt verlaten (met pensioen/VUT, stoppen met werken, ontslag e.d.), tot de arbeidsmarkt toetreden (schoolverlater, herintreder e.d.) of van werkkring (van werkgever) veranderen.

In het AVO-onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen gaanders en komers. Gaanders zijn werknemers die de arbeidsmarkt verlaten of naar een andere werkgever zijn gegaan. Komers zijn werknemers die toetreden tot de arbeidsmarkt of werknemers die van een andere werkgever komen.

<sup>14</sup> Negatieve uurloonmutaties komen vooral voor bij werknemers die in 2005 wel bepaalde toeslagen hebben die onderdeel zijn van het bruto-uurloon (zoals een persoonlijke toelage) en in 2006 niet meer of een lager bedrag.

<sup>15</sup> Het bij de analyse van de bruto-uurloonontwikkeling gebruikte model is nader omschreven in bijlage I.3.

Het bruto-uurloon van de gaanders in oktober 2005 is naar schatting gemiddeld € 0,97 hoger dan het bruto-uurloon van de komers in oktober 2006. Als de bruto-uurlonen van de gaanders worden gecorrigeerd voor de gemiddelde loonstijging van gebleven werknemers in 2005 (nl. 4,6%) dan is het verschil €1,63. Het verschil in beloningsniveau tussen gaanders en komers is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan verschillen in de samenstelling van de beide categorieën. Goedkope arbeidskrachten (schoolverlaters en werklozen) stromen in terwijl duurdere arbeidskrachten ((pre)pensioengerechtigden) uitstromen.

Het beloningsverschil tussen de in- en uitstroom heeft een matigend effect op de gemiddelde bruto-loonontwikkeling van alle werknemers. Dit effect wordt iets vergroot doordat de instroom groter is dan de uitstroom. Het verschil in beloningsniveau tussen de in- en uitstroom in 2006 levert per saldo een negatieve bijdrage aan de bruto-loonontwikkeling van alle werknemers van - 1,8%.

In 2006 wordt het aantal komers geschat op 1,18 miljoen (banen van) werknemers. Dit is een kleine 18% van het totale aantal werknemers in 2006. Het aantal gaanders, wordt geschat op 1,12 miljoen (banen van) werknemers. Dit komt overeen met 17% van het totale aantal werknemers in 2005. Hieruit volgt dat het aantal banen in 2006 met naar schatting een kleine zestig duizend is toegenomen. Dat komt overeen met toename van 0,9% van het totale aantal banen in 2005.

Het aantal voltijdbanen is met naar schatting 10.000 banen afgenomen en het aantal kleine deeltijdbanen van minder dan 12 uur met circa 4.000. Daar staat tegenover dat het aantal deeltijdbanen vanaf 12 uur met 73.000 is toegenomen. Voor de blijvers is gekeken hoeveel van hen is veranderd van arbeidsduur. Dan blijkt dat 3% van de werknemers die in oktober 2005 nog voltijder waren, in oktober 2006 een deeltijdbaan van 12 uur of meer had. Van de werknemers met een grote deeltijdbaan ( $\geq 12$  uur) is krap 3% naar een voltijdbaan gegaan en eveneens krap 3% naar een kleine deeltijdbaan. Van de blijvers met een kleine deeltijdbaan in 2005 heeft in 2006 ongeveer 14% een grote deeltijdbaan en een kleine 1% een voltijdbaan. De komers en de gaanders zijn hierin niet meegenomen. Zij kunnen natuurlijk ook bij een andere werkgever meer of minder zijn gaan werken.

### **Initieel**

De initiële (of generieke) loonmutatie bestaat uit structurele verhogingen van het vaste functieloon, waaronder ook de prijscompensatie valt. In 2006 bedroeg het initieel gemiddeld 1,2%.

### **Blijvers-incidenteel**

Het blijvers-incidenteel, in 2006 in totaal 3,6%, wordt onderscheiden naar de volgende drie componenten:

- **Vast incidenteel:** verhogingen van het functie- of basisloon die contractueel opeisbaar zijn en per werknemer kunnen verschillen en waarop de werkgever geen directe invloed heeft (o.a. periodieke leeftijd- of dienstjarenverhogingen). In 2006 bedroeg de (bruto-uur)loonmutatie ten gevolge van het vast incidenteel 0,5%.

- **Variabel incidenteel:** verhogingen<sup>16</sup> van het functie- of basisloon die per werknemer verschillen maar waarop de werkgever wel directe invloed heeft (o.a. verhogingen op grond van inzet of promotie). In 2006 was de bijdrage van het variabel incidenteel aan de loonmutatie 2,6%.
- **Overig incidenteel:** veranderingen in de overige, niet tot het functieloon behorende looncomponenten, leiden in 2006 tot een bijdrage aan loonmutatie van 0,5%. Dit komt wat hoger uit dan in voorgaande onderzoeken. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat sommige bedrijven hun werknemers, sinds 2006, een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling geven.

### Prijseffect arbeidsduurmutaties

Het prijseffect van veranderingen in het aantal gewerkte uren van gebleven werknemers tussen beide peilmomenten was in 2006 -0,2. Het effect kan optreden als gevolg van arbeidsduurverkorting in bedrijven en als gevolg van besluiten van individuele werknemers om meer of minder uren te gaan werken. De arbeidsduurmutaties hebben als gevolg dat de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking verandert, wat kan leiden tot een uurloonmutatie, zelfs als voor alle werknemers het uurloon gelijk blijft<sup>17</sup>. Het effect is in 2006 vooral het saldo van beslissingen van individuele werknemers om meer of minder uren te gaan werken.

In de volgende subparagrafen wordt de loonontwikkeling van een aantal groepen vergeleken. Verschillen in loonontwikkeling tussen groepen werknemers kunnen een gevolg zijn van verschillen in achtergrondkenmerken tussen de groepen. Jonge werknemers zullen bijvoorbeeld, gemiddeld genomen, vaker een vaste incidentele loonsverhoging (de periodiek of leeftijdsverhoging) krijgen dan oudere werknemers, omdat jonge werknemers bijvoorbeeld minder vaak bovenin de schaal zitten. Als een groep werknemers meer jonge werknemers bevat, zou dit een reden kunnen zijn dat bijvoorbeeld de ene groep gemiddeld genomen een grotere vaste incidentele loonmutatie heeft dan een andere groep. Verschillen in loonmutatie tussen groepen kunnen dus niet geïnterpreteerd worden als een rechtstreeks gevolg van het behoren tot een bepaalde groep (bijvoorbeeld mannen of vrouwen).

#### 2.3.1 Bruto-uurloonontwikkeling naar geslacht

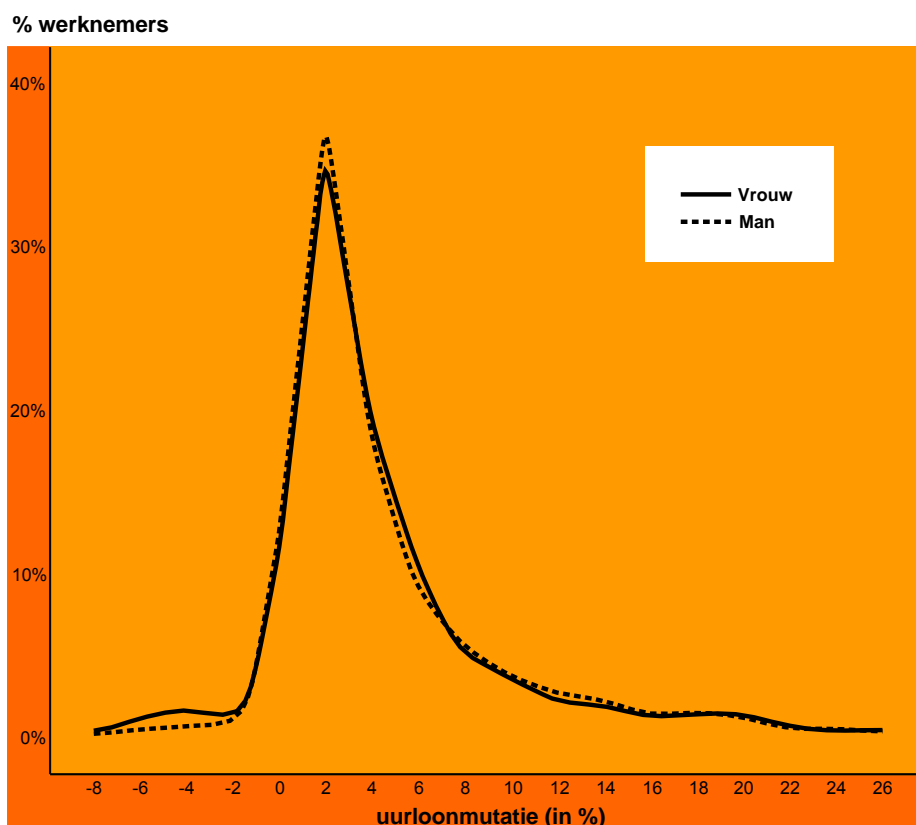
In grafiek 2.6 is de verdeling van de bruto-uurloonontwikkeling in 2006 naar geslacht weergegeven. Grafiek 2.6 laat zien dat de verdeling van mannen en vrouwen weinig van elkaar

<sup>16</sup> Variabele incidentele verlagingen vormen ook een onderdeel van de component variabel incidenteel. Deze komen weinig voor (ongeveer 1% van de blijvers heeft in 2006 een variabele incidentele loonsverlaging gehad).

<sup>17</sup> Voorbeeld: Werknemer A werkt 40 uur en verdient € 20,- per uur. Werknemer B werkt 20 uur en verdient € 10,- per uur. Het gemiddelde uurloon bedraagt € 16,66  $((40 * 20 + 20 * 10) / (40 + 20))$ . Als werknemer B 40 uur per week gaat werken en het uurloon blijft € 10,- dan bedraagt het gemiddelde uurloon € 15,-. Het effect op het gemiddelde uurloon als gevolg van de verandering in het aantal gewerkte uren, in dit voorbeeld -11%, is het prijseffect van veranderingen in het aantal gewerkte uren.

verschilt. Vrouwen hebben iets vaker dan mannen een negatieve uurloonontwikkeling (5% van de vrouwen heeft een uurloonmutatie van -1% of lager, tegen 3% van de mannen).

**Grafiek 2.6** Verdeling van bruto-uurloonontwikkeling in 2006 naar geslacht (gebleven werknemers excl. directieleden)



In tabel 2.4 is de opbouw van de mutatie van het gemiddelde bruto-uurloon in 2006 naar geslacht weergegeven. In 2006 zijn de bruto-uurlonen van mannen iets meer gestegen dan die van vrouwen (respectievelijk 2,9% en 2,7%, zie tabel 2.4).

Voor de vrouwen die bij dezelfde werkgever in loondienst zijn gebleven zijn de bruto-lonen evenveel gestegen als die van de gebleven mannen (4,5%). Dit wijkt af van het verleden. In de hiervoor onderzochte periodes (2003-2004, 2001-2002, 2000-2001, 1999-2000 en 1998-1999) stegen de bruto-uurlonen van (gebleven) vrouwen méér dan die van (gebleven) mannen.

De initiële loonsverhoging is voor beide groepen gelijk (1,3%).

Vrouwen ontvangen vaker dan mannen een leeftijds- en dienstjarenverhoging, namelijk 28% van de gebleven vrouwen en 12% van de gebleven mannen. Dit komt ongeveer overeen met de

bevindingen in het vorige AVO-onderzoek. De bijdrage van de leeftijds- en dienstjarenverhoging aan de totale loonstijging is voor vrouwen dan ook groter dan voor mannen (respectievelijk 0,8% en 0,3%).

**Tabel 2.4** Opbouw van de mutatie van het gemiddelde bruto-uurloon 2006 naar geslacht (overheid en bedrijfsleven excl. directieleden)

Componenten van de bruto-uurloonmutatie	Vrouwen	Mannen
<b>Bruto-uurloonmutatie</b>	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,6</b>
<b>Bruto-uurloonmutatie blijvers w.v.</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>
Initieel	1,3	1,3
Blijvers incidenteel w.v.	3,5	3,4
<i>Vast incidenteel</i>	0,8	0,3
<i>Variabel incidenteel</i>	2,1	2,4
<i>Overig incidenteel</i>	0,6	0,6
Prijseffect arbeidsduurmutaties	-0,3	-0,1

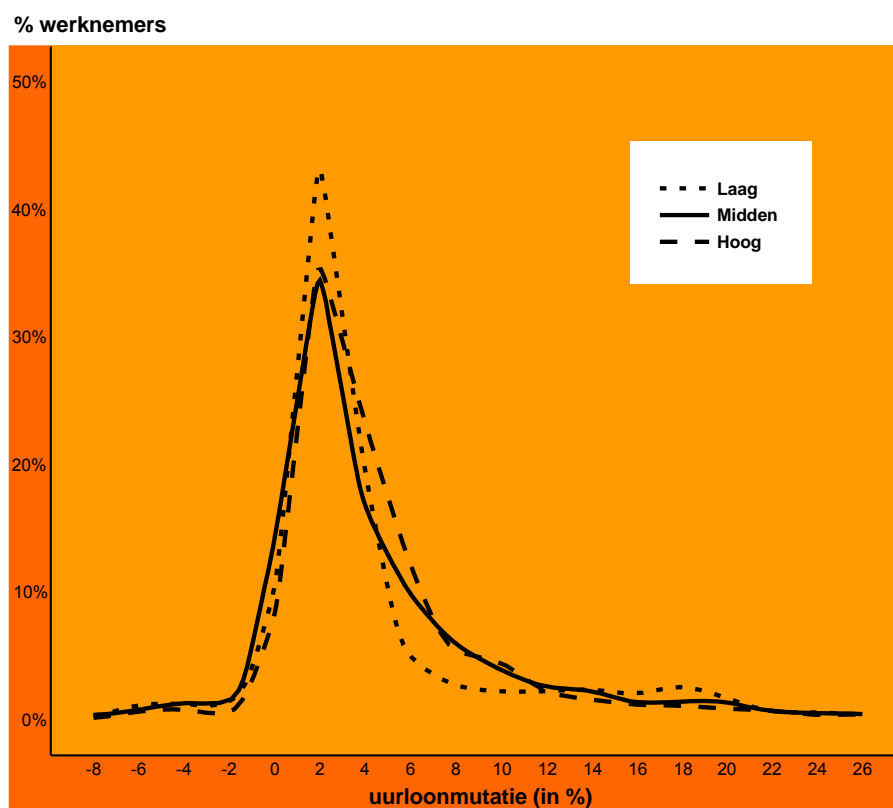
Door afrondingen kunnen er verschillen van 0,1 optreden.

Vrouwen ontvangen daarentegen in 2006 minder vaak dan mannen een loonsverhoging op grond van geleverde inzet (een variabel incidentele loonsverhoging). Naar schatting 39% van de vrouwen tegenover 46% van de mannen heeft een loonsverhoging op grond van geleverde inzet ontvangen. Een verlaging van het loon op grond van geleverde inzet komt weinig voor, zowel bij mannen als bij vrouwen gaat het om 1%. De bijdrage van de variabel incidentele loonmutatie aan de uurloonmutatie voor mannen is met 2,4% hoger dan voor vrouwen (2,1%).

### 2.3.2 Bruto-uurloonontwikkeling naar functieniveau

Grafiek 2.7 geeft een beeld van de spreiding van de uurloonsverhogingen in 2006 per functieniveau. Wat opvalt aan de grafiek is o.a. dat werknemers met een laag functieniveau (LTD-functieniveau I en II) in vergelijking met de andere werknemers relatief vaak een loonsverhoging van ongeveer 2% hebben gekregen en relatief weinig loonsverhogingen van 6% tot 10%. Voor werknemers met een functie van laag niveau (LTD-functieniveau I en II) wordt de 'piek' bij een loonstijging rond 16%-18% veroorzaakt door jeugdige werknemers die een leeftijdsverhoging hebben ontvangen. Werknemers met een hoog functieniveau hebben minder vaak dan andere werknemers een negatieve uurloonmutatie en vaker een uurloonmutatie van 4% tot 6%.

**Grafiek 2.7** Verdeling van bruto-uurloonontwikkeling in 2006 naar functieniveau (gebleven werknemers excl. directieleden)



In tabel 2.5 is de bruto-uurloonontwikkeling in 2006 naar functieniveau weergegeven. Uit tabel 2.5 blijkt dat de uurloonmutatie en de uurloonmutatie van de gebleven werknemers grofweg toeneemt naarmate het functieniveau toeneemt. De verschillen tussen de gemiddelde loonsverhogingen naar functieniveau zijn geringer voor de gebleven werknemers dan voor alle werknemers.

**Tabel 2.5** Bruto-uurloonontwikkeling in 2006 naar functieniveau (overheid en bedrijfsleven excl. directieleden)

	Bruto- uurloonmutatie	Komers& gaanders- effect	Bruto- uurloonmutatie blijvers
LTD-functieniveau I	0,5	-3,1	3,5
LTD-functieniveau II	1,4	-2,6	4,0
LTD-functieniveau III-laag	2,6	-1,8	4,4
LTD-functieniveau III-hoog	2,6	-1,6	4,3
LTD-functieniveau IV	3,4	-1,0	4,5
LTD-functieniveau V	3,2	-1,7	4,9
LTD-functieniveau VI	3,8	-1,3	5,1
LTD-functieniveau VII en VIII	5,3	-0,4	5,0

### 2.3.3 Bruto-uurloonontwikkeling van topmanagers in het bedrijfsleven<sup>18</sup>

Het AVO-bestand bevat ook gegevens over de loonontwikkeling van topmanagers. Gekeken is naar bestuursfuncties op de LTD-functieniveaus VII en VIII, die de hoogste leidinggevende niveaus in de bedrijven en instellingen vormen<sup>19</sup>. In totaal zijn van 612 managers in het bedrijfsleven gegevens verzameld (het gaat hier om zowel blijvers als gaanders en komers).

Tabel 2.6 laat de bruto-uurloonstijging zien van managers op LTD-functieniveau VII en VIII vergeleken met die van de overige werknemers in het bedrijfsleven. De toename van de uurlonen van de managers is gemiddeld één procentpunt hoger dan die van de overige werknemers.

**Tabel 2.6 Loonontwikkeling in 2006 van gebleven topmanagers en overige gebleven werknemers in het bedrijfsleven**

	2006
Topmanagers op LTD-niveau VII of VIII, w.o.	5,7
- Managers op LTD-niveau VII	5,7
- Managers op LTD-niveau VIII	4,6
Overige werknemers	4,7

Voor topmanagers op het hoogste functieniveau is de stijging lager dan die van managers op een lager niveau. Voor de topmanagers is er sprake van een grote spreiding rond de gemiddelde uurloonmutatie. Uit tabel 2.7 blijkt dat voor een vijfde van de topmanagers de bruto-uurlonen in 2006 ten opzichte van een jaar eerder zijn gedaald en dat voor ongeveer 18% van de topmanagers de lonen in 2006 met meer dan 10% zijn gestegen.

**Tabel 2.7 Spreiding van de bruto-uurloonmutatie van topmanagers in 2006, bedrijfsleven**

Interval uurloonmutatie	Aantal topmanagers in %
tot -10%	0
-10% - 0%	20
0% - 10%	62
10% - 20%	14
20% - 30%	2
30% - 40%	1
40% - 50%	0
50% en meer	2
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

Door afrondingen kunnen er verschillen van 0,1 optreden.

<sup>18</sup> Deze paragraaf bevat cijfers van alle werknemers in het bedrijfsleven, dus inclusief de directieleden.

<sup>19</sup> Het is niet noodzakelijk dat een topmanager lid is van de directie van een bedrijf. Voorts hebben niet alle directieleden een bestuursfunctie op LTD-functieniveau VII en VIII.



## 2.3.4 Bruto-urloonontwikkeling van CAO'ers en niet-CAO'ers

In tabel 2.8 is de opbouw van de uurloonontwikkeling in 2006 naar CAO-type weergegeven. Uit tabel 2.8 blijkt dat in 2006 de bruto-uurlonen van (alle) niet-CAO'ers gemiddeld 1,9 procentpunt méér zijn gestegen dan de bruto-uurlonen van (alle) CAO'ers (4,2% tegenover 2,3%). De lonen van de gebleven niet-CAO'ers zijn gemiddeld 1,4 procentpunt meer gestegen dan die van de gebleven CAO'ers. Ook in 2004 stegen de uurlonen van de gebleven niet-CAO'ers sterker dan die van de gebleven CAO'ers (0,6 procentpunt).

**Tabel 2.8 Opbouw van de mutatie van het gemiddelde bruto-urloon 2006 naar CAO-type (Overheid en bedrijfsleven, directieleden en AVV'ers alleen in 'totaal')**

Componenten van de bruto-urloonmutatie	Totaal	Niet-CAO'ers	CAO'ers		
			Totaal	Bedrijfsleven	Overheid
<b>Bruto-urloonmutatie</b>	<b>2,8</b>	<b>4,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,4</b>	<b>-1,9</b>	<b>-1,9</b>	<b>-1,7</b>
<b>Bruto-urloonmutatie blijvers w.v.</b>	<b>4,6</b>	<b>5,6</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>3,7</b>
Initieel	1,2	0,6	1,5	1,5	1,5
Blijvers incidenteel w.v.	3,6	5,0	2,9	3,0	2,3
<i>Vast incidenteel</i>	0,5	0,1	0,6	0,5	1,0
<i>Variabel incidenteel</i>	2,6	4,3	1,7	1,9	0,7
<i>Overig incidenteel</i>	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5
Prijseffect arbeidsduurmutaties	-0,2	-0,0	-0,2	-0,3	0,0

Door afrondingen kunnen er verschillen van 0,1 optreden.

De samenstelling van de loonmutatie voor niet-CAO'ers wijkt af van die voor CAO'ers. Het verschil in samenstelling van de uurloonmutatie voor beide categorieën werknemers zegt iets over de wijze waarop voor CAO'ers en niet-CAO'ers over het algemeen de arbeidsvoorwaarden tot stand komen, collectief versus meer individueel. In tabel 2.9 is voor de gebleven werknemers weergegeven bij hoeveel procent van hen de verschillende mutatiecomponenten hebben bijgedragen aan de uurloonmutatie in 2006. Op de eerste regel is bijvoorbeeld te lezen dat 80% van de werknemers een initiële loonsverhoging heeft gehad in 2006. Bij niet-CAO'ers is minder vaak sprake van collectieve (initiële) loonsverhogingen (34% van de niet-CAO'ers tegenover 92% van de CAO'ers). Verhogingen van het loon worden voor de niet-CAO'ers vaker individueel per werknemer en op grond van individuele bedrijfsomstandigheden bepaald.

**Tabel 2.9** Percentage gebleven werknemers voor wie de onderscheiden mutatiecomponenten een bijdrage hebben geleverd aan de uurloonmutatie in 2006

Componenten van de bruto- uurloonmutatie	Totaal <sup>b</sup>	Niet- CAO'ers	CAO'ers		
			Totaal	Bedrijfsleven	Overheid
Initieel	80	34	92	92	100
Vast incidenteel	20	5	25	23	40
Variabel incidenteel	44	67	38	41	15
Overig incidenteel	34	16	40	42	22

<sup>a</sup> Voor de overheid valt het percentage werknemers met overig loon lager uit dan in 2000 (38%) omdat voor de sector Onderwijs de beloningscomponent 'Overig bruto loon' niet is meegenomen (zie ook noot 6).

<sup>b</sup> Totaal is inclusief AVV'ers, excl directieleden

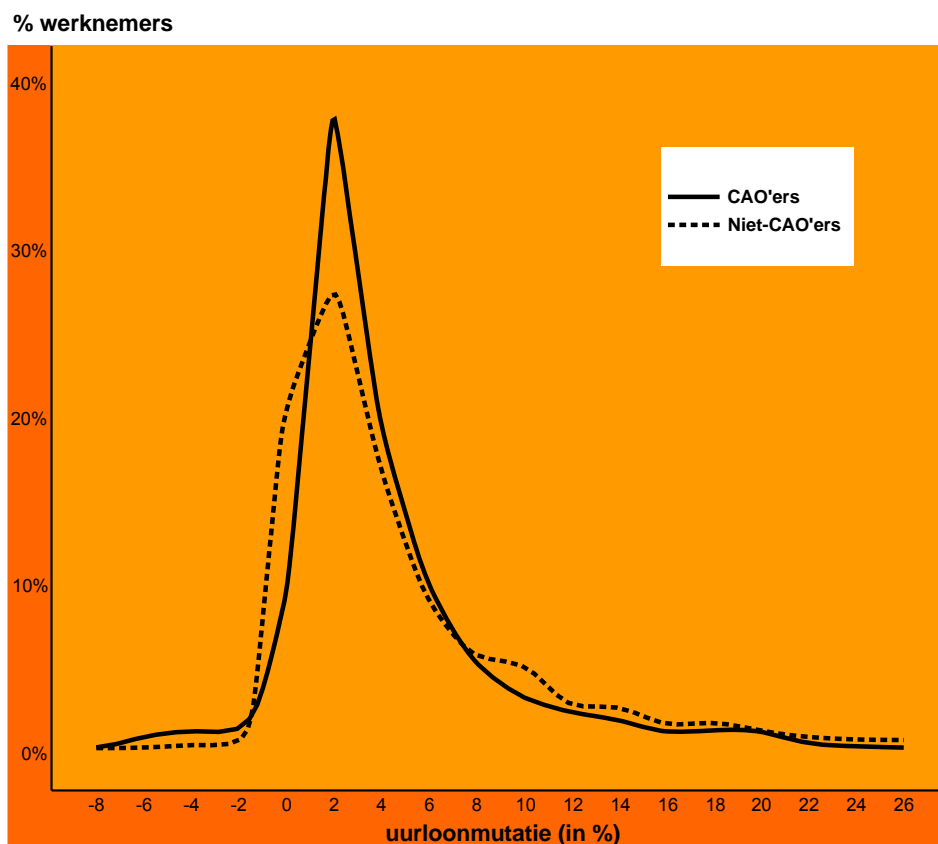
De component variabel incidenteel is voor niet-CAO'ers dan ook veruit de belangrijkste component van de bruto-uurloonmutatie en groter dan voor CAO'ers. Uit tabel 2.9 blijkt dat CAO'ers ten opzichte van de niet-CAO'ers relatief:

- vaker een initiële loonsverhoging hebben gehad (92% van de CAO'ers en 34% van de niet-CAO'ers);
- vaker een periodieke loonsverhoging (vast incidenteel) hebben gehad (25% en 5%);
- minder vaak een promotie of overige inzetafhankelijke loonsverhogingen (of –verlagingen) hebben gehad (38% en 67%).

Dat de loonontwikkeling voor niet-CAO'ers meer individueel bepaald is blijkt uit de relatief lage bijdrage van de componenten initieel en vast incidenteel en de relatief hoge bijdrage van de component variabel incidenteel (zie tabel 2.8).

Voor niet-CAO'ers is de spreiding van de uurloonmutaties rond het gemiddelde iets groter dan voor CAO'ers (grafiek 2.8). Niet-CAO'ers hebben in 2006 relatief vaker dan CAO'ers geen loonsverhoging gehad en vaker een loonsverhoging van ongeveer 8% of meer.

**Grafiek 2.8** Verdeling van bruto-urloonontwikkeling in 2006 naar CAO-type werknemer (gebleven werknemers excl. Directieleden en AVV'ers)

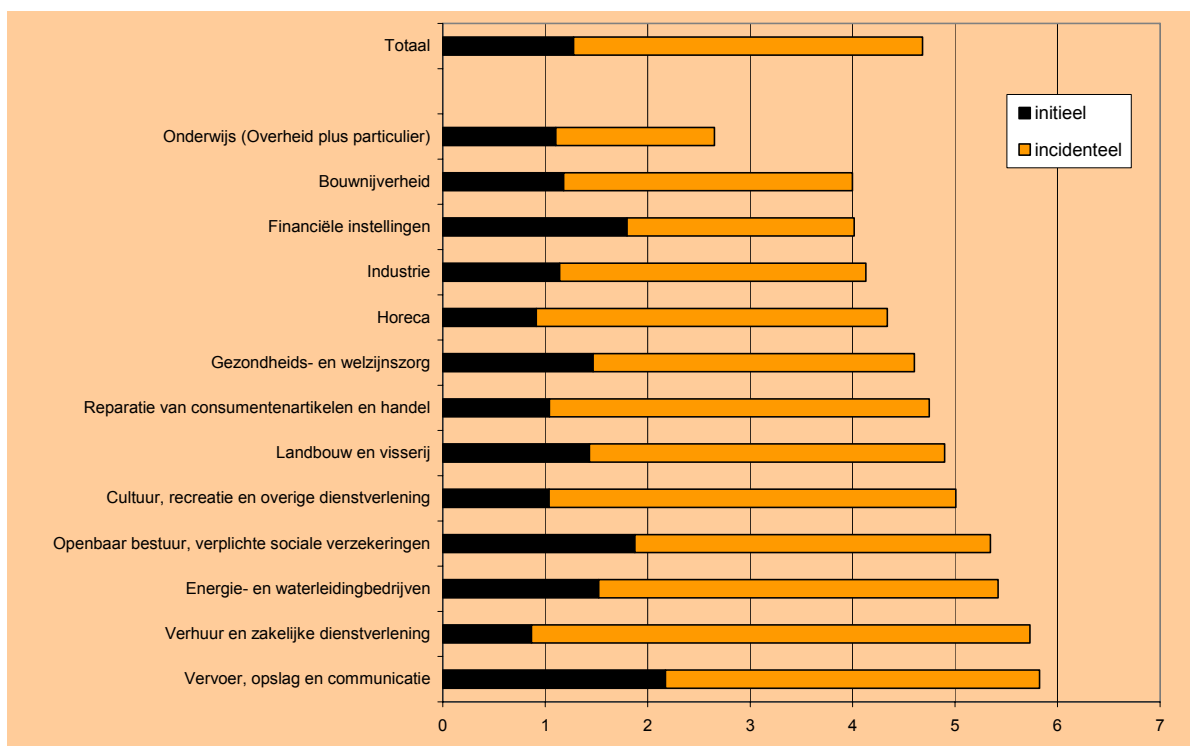


### 2.3.5 Bruto-urloonontwikkeling naar economische sectoren

Grafiek 2.9 geeft inzicht in de initiële en incidentele loonsverhogingen van gebleven werknemers naar economische sectoren. De grafiek laat zien dat in 2006 het totaal aan initiële en incidentele loonsverhogingen het hoogst is in de sectoren 'Verhuur en zakelijke dienstverlening' en 'Vervoer, opslag en communicatie' en het laagst in de sector 'Onderwijs'. Voor de sectoren ligt het totaal van de initiële en incidentele loonsverhogingen tussen de 2,7 % en 5,8%.

Het effect van veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie (het komersgaanders effect) per sector komt in de grafiek niet tot uitdrukking. Tabel III.3 in bijlage III geeft hierover wel informatie en bevat voorts meer gedetailleerde informatie over de opbouw van de uurloonmutatie per economische sector. Voorts is in tabel III.3 een indeling opgenomen met de opbouw van de uurloonmutatie per sector gedifferentieerd naar CAO'ers respectievelijk niet-CAO'ers. Per economische sector zijn er verschillen waar te nemen voor zowel het gemiddelde beloningsniveau als de gemiddelde loonontwikkeling van CAO'ers en niet-CAO'ers.

**Grafiek 2.9** *Initiële en incidentele loonsverhogingen in 2006 naar sectoren (gebleven werknemers excl. directieleden)*

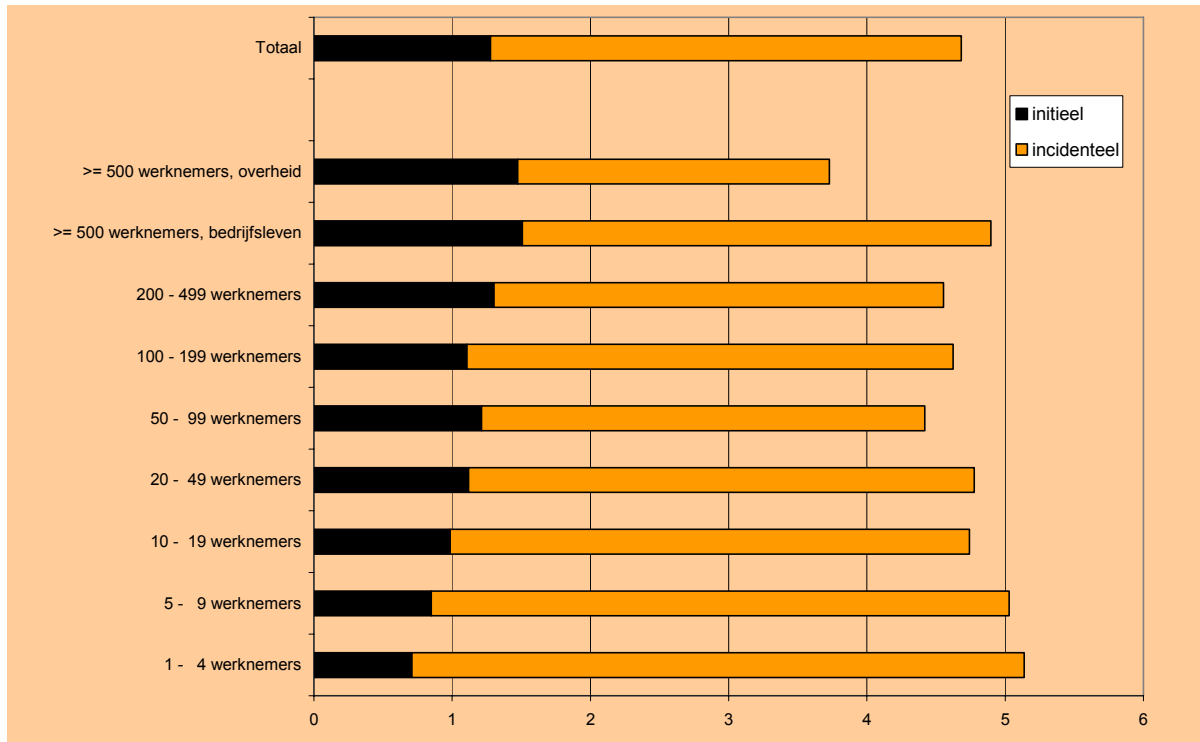


### 2.3.6 Bruto-uurloonontwikkeling naar bedrijfsomvang

Grafiek 2.10 laat de loonontwikkeling in 2006 van gebleven werknemers naar bedrijfsomvang<sup>20</sup> zien. De bruto-uurlonen van werknemers in het kleinbedrijf (bedrijven tot 10 werknemers) zijn iets meer gestegen dan die van werknemers in het midden- en grootbedrijf. Uit de grafiek blijkt voorts dat in het kleinbedrijf de incidentele loonsverhogingen het hoogst zijn. De initiële verhogingen zijn juist het grootst in de grotere bedrijven. Het is grofweg zo dat naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, de hoogte van de initiële loonsverhoging toeneemt en de hoogte van de incidentele loonsverhoging juist afneemt. Uit tabel III.3 in bijlage III blijkt dat de uurloonmutatie van de blijvers bij de kleinere bedrijven voor het overgrote deel wordt bepaald door verhogingen op grond van inzet of promotie (variabel incidenteel), terwijl bij de grotere bedrijven de overige incidentele component een relatief grotere rol speelt (al blijft de variabele incidentele component het belangrijkste). Uit die tabel blijkt voorts dat er sprake is van een samenhang tussen het niveau van de bruto uurlonen en de bedrijfsomvang: de gemiddelde bruto-uurlonen nemen toe met de bedrijfsomvang.

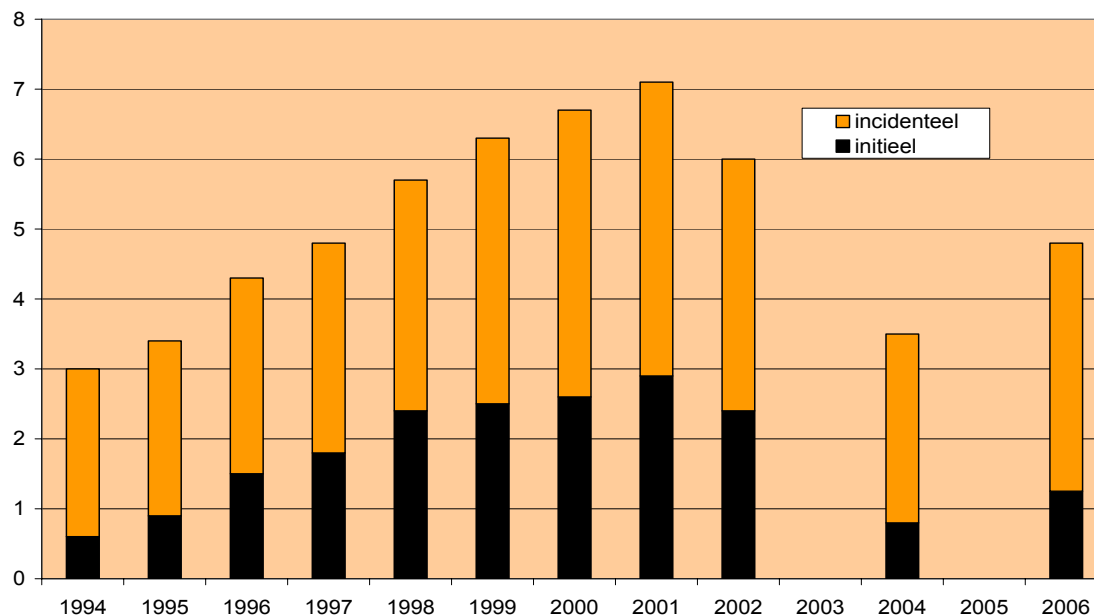
<sup>20</sup> De werknemers in dienst van de overheid zijn allen ingedeeld in de grootteklasse 500 en meer werknemers. Formeel zijn werknemers in de sector Onderwijs in dienst van een scholengemeenschap, waardoor de indeling van de werknemers in de grootteklasse 500 en meer werknemers niet altijd correct is. In het AVO-onderzoek zijn voor werknemers uit de sector Onderwijs geen gegevens bekend over de omvang van de school waar de werknemers werken, en is de indeling gebaseerd op de omvang van de totale sector.

**Grafiek 2.10** *Initiële en incidentele loonsverhogingen in 2006 naar Bedrijfsomvang (gebleven werknemers excl. directieleden)*



## 2.4 Bruto-urloonontwikkeling in het bedrijfsleven vanaf 1994

Grafiek 2.11 geeft inzicht in de jaarlijkse initiële en incidentele loonsstijging van de 'blijvers' die werkzaam zijn in het bedrijfsleven (exclusief directieleden) over de periode 1994-2006. Het prijseffect van de arbeidsduurmutaties (een klein onderdeel van de loonontwikkeling) is dus niet opgenomen in de grafiek. Het prijseffect van de arbeidsduurmutaties is wel opgenomen in tabel 2.10. Uit de grafiek blijkt dat in de periode 1994-2001 het totaal van de initiële en incidentele loonsstijging ieder jaar toe nam. In 2001 bereikte het totaal van de genoemde loonsverhogingen zijn hoogtepunt (7,1%). In de periode daarna is de loonsstijging gedaald, via 6% in 2002 naar 3,5% in 2004. In 2006 is de loonsstijging (exclusief het prijseffect van de arbeidsduurmutaties) weer toegenomen naar 4,8% (het niveau van 1997, zij het met een iets groter aandeel incidenteel).

**Grafiek 2.11** *Initiële en incidentele uurloonstijging van blijvers in het bedrijfsleven, 1994-2006*

Hieronder wordt dieper ingegaan op de bruto-urloonontwikkeling in de periode 2000-2006.

#### **Bruto-urloonontwikkeling tussen 2000 en 2006 (exclusief directieleden)**

In het bedrijfsleven stijgen de lonen van de werknemers in 2006 met gemiddeld 2,9%. Dat is ruim een half procentpunt meer dan in 2004 en het is minder dan 2000, 2001 en 2002 (zie tabel 2.10).

Voor de gebleven werknemers zijn in 2006 de bruto-uurlonen 1,2 procentpunt meer gestegen dan twee jaar eerder (4,6% in 2006 tegenover 3,4% in 2004). De uurloonmutatie van de blijvers ligt wel lager dan in 2000, 2001 en 2002. Het initieel bedraagt in 2006 1,3 procent, dat is 0,5 procentpunt hoger dan in 2004.

Uit de tabel blijkt voorts dat het komers&gaanders-effect is gestegen na een afname in de periode 2000 tot en met 2004. De stijging wordt vooral verklaard door het aandeel komers en gaanders (er zijn in 2006 relatief meer komers dan gaanders, en de komers hebben gemiddeld een lager uurloon dan de gaanders). Uit tabel 2.11 blijkt dat het aandeel komers is afgenomen van 23% in 2000-2001 naar 20% in 2001-2002 en 15% in 2003-2004. In de periode 2005-2006 is het aandeel komers toegenomen naar 18%. Ook het aandeel gaanders is na een periode van daling iets toegenomen (van 21% in 2000-2001 naar 19% in 2001-2002, 16% in 2003-2004 en 17% in 2005-2006).

Tabel 2.10 Samenstelling bruto-uurloonmutatie 2000- 2006, bedrijfsleven (exclusief directieleden)

	2000	2001 <sup>a</sup>	2002	2004	2006
<b>Bruto-uurloonmutatie</b>	<b>3,8</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>	<b>2,3</b>	<b>2,9</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>	<b>-2,7</b>	<b>-2,5</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,1</b>	<b>-1,7</b>
<b>Bruto-uurloonmutatie blijvers w.v.</b>	<b>6,5</b>	<b>7,1</b>	<b>5,9</b>	<b>3,4</b>	<b>4,6</b>
Initieel	2,6	2,9	2,4	0,8	1,3
Blijvers incidenteel w.v.	4,1	4,2	3,6	2,7	3,5
<i>Vast incidenteel</i>	0,7	0,5	0,6	0,5	0,4
<i>Variabel incidenteel</i>	3,2	3,5	2,9	2,0	2,5
<i>Overig incidenteel</i>	0,2	0,3	0,2	0,3	0,6
Prijseffect arbeidsduurmutaties	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2

<sup>a</sup> 2001 exclusief effect van de brutering van de overhevelingstoeslag (1,6%)

Over 2003 en 2005 zijn geen cijfers beschikbaar. omdat vanaf 2003 het AVO-onderzoek nog maar eens per twee jaar wordt uitgevoerd.

Tabel 2.11 Aantal komers en gaanders in procenten van het totale aantal werknemers jaar t (komers) en jaar t-1 (gaanders). Groei van het aantal banen. Bedrijfsleven.

Periode	Gaanders in %	Komers in %	Groei aantal banen <sup>a</sup> X 1.000
1999 – 2000	19	21	165
2000 – 2001	21	23	190
2001 – 2002	19	20	90
2003 – 2004	16	15	-45
2005 – 2006	17	18	60

Bron: Arbeidsinspectie, AVO-onderzoeken over 1998 t/m 2006

Over 2002-2003 en 2004-2005 zijn geen cijfers beschikbaar.

### Bruto-loonontwikkeling CAO'ers en niet-CAO'ers in het bedrijfsleven na 2000

De uurlonen van de gebleven niet-CAO'ers in het bedrijfsleven zijn vanaf 2000 ieder jaar gemiddeld sterker gestegen dan de uurlonen van de gebleven CAO'ers (zie tabel 2.12 en tabel III.3a uit bijlage III). Na een afname van het verschil tussen de loonstijging van CAO'ers en niet-CAO'ers in de periode 2000-2002 is het verschil toegenomen tot 1,3 procentpunt in 2006.

Uit tabel 2.12 blijkt voorts dat de initiële loonsverhogingen een groter effect hebben op de totale loonstijging van CAO'ers dan op die van niet-CAO'ers. Overigens valt de initiële loonsverhoging in

het AVO-onderzoek even hoog uit als in de Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2007. Op basis van 112 onderzochte CAO's (waaronder circa 5,1 miljoen werknemers vallen) bedraagt de initiële loonsverhoging volgens de Voorjaarsrapportage 1,5%<sup>21</sup>. Er zijn wel definitieverschillen tussen beide cijfers. De cijfers hebben bijvoorbeeld niet betrekking op exact dezelfde verzameling CAO's en niet betrekking op precies dezelfde peilperiode.

**Tabel 2.12 Bruto-urloonontwikkeling CAO'ers en niet CAO'ers in het bedrijfsleven in de periode 1998-2006 (excl. directieleden en AVV'ers)**

	2000	2001	2002	2004	2006
<b>CAO'ers:</b>					
<b>Bruto-urloonmutatie</b>	<b>3,4</b>	<b>4,8</b>	<b>4,7</b>	<b>2,5</b>	<b>2,3</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>	<b>-2,8</b>	<b>-2,3</b>	<b>-1,1</b>	<b>-0,9</b>	<b>-1,9</b>
<b>Bruto-urloonmutatie blijvers w.v.</b>	<b>6,2</b>	<b>7,1</b>	<b>5,8</b>	<b>3,4</b>	<b>4,3</b>
Initieel	2,9	3,4	2,7	0,9	1,5
Blijvers incidenteel w.v.	3,5	3,8	3,1	2,6	3,0
<i>Vast incidenteel</i>	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
<i>Variabel incidenteel</i> <sup>a</sup>	2,5	2,8	2,3	1,7	1,9
<i>Overig incidenteel</i>	0,3	0,3	0,1	0,3	0,6
Prijseffect arbeidsduurmutaties	-0,2	-0,2	0,1	0,0	-0,3
<b>Niet-CAO'ers:</b>					
<b>Bruto-urloonmutatie</b>	<b>4,6</b>	<b>4,4</b>	<b>4,6</b>	<b>2,0</b>	<b>4,2</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>	<b>-2,8</b>	<b>-3,0</b>	<b>-1,5</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,4</b>
<b>Bruto-urloonmutatie blijvers w.v.</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>6,1</b>	<b>3,8</b>	<b>5,6</b>
Initieel	1,7	1,5	1,2	0,4	0,6
Blijvers incidenteel w.v.	6,0	5,9	5,0	3,5	5,0
<i>Vast incidenteel</i>	0,5	0,2	0,2	0,1	0,1
<i>Variabel incidenteel</i> <sup>a</sup>	5,4	5,5	4,6	3,1	4,3
<i>Overig incidenteel</i>	0,1	0,2	0,2	0,2	0,6
Prijseffect arbeidsduurmutaties	-0,2	0,1	-0,1	<b>-0,1</b>	0,0

Door afrondingen kunnen er verschillen van 0,1 optreden.

<sup>a</sup> In loonontwikkeling 2001 exclusief het effect van de brutering van de overhevelingstoeslag (1,6%).

Het aandeel van de initiële loonsverhoging in de totale loonstijging voor de gebleven CAO'ers is afgenomen van circa 50% (=2,9/6,2) in de periode 2000-2002 tot circa een kwart in 2004 (=0,9/3,4) en een derde in 200 (=1,5/4,3). Ook voor niet-CAO'ers neemt het aandeel initieel af, van circa 20% naar 10%.

Voor de CAO'ers is de leeftijds- en dienstjarenverhoging (vast incidenteel) vanaf 2000 vrijwel

<sup>21</sup> Zie Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2007, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juni 2007.



constant, al lijkt er de afgelopen jaren een zeer lichte daling te hebben plaatsgevonden (van 0,7% naar 0,5%). Het aandeel werknemers met een leeftijds- en dienstjarenverhoging is voor deze groep ook vrijwel constant, met een zeer lichte daling in de laatste jaren. Vanaf 2000 kreeg circa één op de vier gebleven CAO'ers een leeftijds- en dienstjarenverhoging. Voor de gebleven niet-CAO'ers neemt de leeftijds- en dienstjarenverhoging in de beschouwde periode af van 0,5% in 2000 naar 0,1% in 2006, waarbij de grootste daling plaatsvond van 2000 op 2001. Het aandeel niet-CAO'ers met een leeftijds- of dienstjarenverhoging nam in deze periode af van ruim één op de tien in 2000 naar circa één op de twintig in 2006, waarbij tevens de grootste daling plaatsvond van 2000 op 2001. De laatste jaren is het ongeveer constant op circa 5%.

De variabele componenten van de verhogingen van het periodeloon (variabel incidenteel en overig incidenteel) hebben een grotere bijdrage aan de loonontwikkeling van de niet-CAO'ers dan aan die van de CAO'ers. Voor de gebleven niet-CAO'ers bestond in 2006 ruim driekwart (=4,3/5,6) van de uurloonmutatie uit variabel incidentele loonsverhogingen. Voor de CAO'ers ging het om minder dan de helft (=1,9/4,3). Ten opzichte van CAO'ers krijgen niet-CAO'ers vaker een variabele incidentele loonsverhoging of –verlaging<sup>22</sup> op grond van geleverde inzet: in 2006 circa vier op de tien CAO'ers versus twee op de drie niet-CAO'ers. Het percentage werknemers met een variabele incidentele loonmutatie ligt, na een daling in 2004, weer op het niveau van voor 2004. 2004 was een jaar waarin relatief weinig werknemers (zowel CAO'ers als niet-CAO'ers) een variabele incidentele loonmutatie hadden.

De afname van het variabel incidenteel voor de niet-CAO'ers in 2002 (t.o.v. 2001) was vooral het gevolg van een gemiddeld lagere loonsverhoging op grond van geleverde inzet, de afname in 2004 (t.o.v. 2002) komt doordat minder werknemers een gemiddeld lagere loonsverhoging op grond van geleverde inzet hebben gekregen. In 2006 hebben meer niet-cao'ers een gemiddeld hogere loonsverhoging op grond van inzet gekregen dan in 2004.

Het variabel incidenteel van CAO'ers is licht toegenomen ten opzichte van 2004 (1,9 in 2006 en 1,7 in 2004), na een daling in de periode ervoor. De afname van het variabel incidenteel tussen 2001 en 2004 is mede het gevolg van het feit dat minder CAO'ers een loonsverhoging kregen op grond van geleverde inzet. In 2001 kreeg circa 50% van de CAO'ers een loonsverhoging op grond van geleverde inzet, in 2002 43% en in 2006 36%. De lichte toename in 2006 van de component variabel incidenteel ten opzichte van 2004 is het gevolg van de stijging van het percentage CAO'ers dat een variabele incidentele loonsverhoging heeft gekregen.

De in dit hoofdstuk beschreven ontwikkelingen in de bruto-lonen zijn gebaseerd op veranderingen in het (oktober) periodeloon. In hoofdstuk 3 komen de extra uitkeringen aan bod en zal ook ingegaan worden op de loonsverhoging als gevolg van de veranderingen in de extra uitkeringen.

---

<sup>22</sup> In het overgrote deel van de gevallen gaat het om een loonsverhoging. Zie ook noot 16.

## 2.5 Beloningsverschillen tussen CAO'ers en niet CAO'ers in het bedrijfsleven<sup>23</sup>

In paragraaf 2.2 is nader ingegaan op de verschillen tussen de verdeling van de uurlonen van CAO'ers en die van niet-CAO'ers. Tabel 2.13 geeft een overzicht van de geschatte gemiddelde uurlonen van CAO'ers en niet-CAO'ers in het bedrijfsleven, waarbij beide groepen nader zijn onderverdeeld naar subgroepen.

Niet-CAO'ers verdienen in 2006 naar schatting € 1,70 (12%) meer dan CAO'ers (€16,- tegenover €14,30). Verder blijkt dat niet-CAO'ers in CAO-bedrijven naar schatting krap 6 euro (36%) meer verdienen dan niet-CAO'ers in bedrijven waar geen CAO geldt. Vaak zijn de niet-CAO'ers in CAO-bedrijven werknemers die behoren tot de hogere functiecategorieën waarvan de salarissen buiten het in de CAO afgesproken salarisgebouw vallen. Directieleden verdienen ruim het dubbele van de niet-CAO'ers in niet CAO-bedrijven.

**Tabel 2.13** Geschatte bruto-uurlonen van CAO'ers en niet-CAO'ers  
Beloningsverschillen t.o.v. CAO'ers waarvoor een bedrijfstak-CAO geldt

	Bruto- uurloon	Beloningsverschil t.o.v. bedrijfstak- CAO'ers
	in €	in % van uurloon bedrijfstak-CAO
<b>CAO'ers, w.o.</b>	14,30	
<i>Bedrijfstak-CAO</i>	13,30	0
<i>Ondernemings-CAO</i>	19,90	50
<b>AVV'ers</b>	12,00	-9
<b>Niet- CAO'ers, w.o.</b>	16,00	20
<i>Niet-CAO'ers in CAO-bedrijven</i>	21,40	61
<i>Niet-CAO'ers in niet-CAO-bedrijven</i>	15,70	18
<b>Directieleden</b>	33,00	148

Binnen de groep CAO'ers bestaan er loonverschillen tussen de CAO'ers die vallen onder een ondernemings-CAO en de CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. De werknemers die vallen onder een ondernemings-CAO verdienen beduidend meer (ongeveer €6,60, ofwel 50%) dan de werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. Voorts blijkt dat AVV'ers € 1,30 (9%) minder verdienen dan CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO.

De hierboven vermelde beloningsverschillen tussen CAO'ers, AVV'ers en niet-CAO'ers zijn nog niet gecorrigeerd voor verschillen tussen CAO'ers, AVV'ers en niet-CAO'ers naar bedrijfskenmerken (economische sector en bedrijfsgrootte), persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidsduur, opleiding, etc.) en functiekenmerken (functieniveau en -soort). Voor een deel zijn de

<sup>23</sup> In deze paragraaf zijn de uurlonen berekend als het gemiddelde van de bruto-uurlonen (zie ook noot 7). Dit wijkt dus af van de berekening van de uurlonen in de rest van dit rapport.

bovengenoemde beloningsverschillen daaraan toe te schrijven. Om de invloed van verschillen in achtergrondkenmerken van de groepen werknemers uit te schakelen is gebruik gemaakt van multipele regressie-analyse. Bijlage I gaat nader in op de techniek van (multipele) regressie-analyse. De beloningsverschillen zijn kleiner als wordt gecorrigeerd voor deze verschillen. In tabel 2.14 zijn de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen de verschillende CAO-typen weergegeven voor de periode 1995 tot en met 2006. De cijfers in de tabel zijn de procentuele beloningsverschillen ten opzichte van de CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. Tabel III.7 in bijlage III bevat de volledige uitkomsten van de uitgevoerde regressie-analyses waarmee de gecorrigeerde beloningsverschillen voor de periode 1995-2006 zijn bepaald.

Tabel 2.14 Gecorrigeerde beloningsverschillen tussen CAO'ers en niet-CAO'ers 1995-2006 (t.o.v. CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006
<i>CAO'ers, bedrijfstak CAO</i>										
AVV'ers	-0,9 *	-0,7 *	-4,3	-1,0 *	-3,2	0,7 *	0,5 *	0,7 *	-1,1 *	0,2 *
Niet-CAO'ers in niet-CAO-bedrijven	-0,6	-0,6 *	-2,4	-2,0	0,9	0,2 *	1,0	2,6	-0,4 *	3,2
CAO'ers, onderneming-CAO	3,3	4,3	3,6	8,4	6,2	2,4	5,4	6,5	11,0	11,8
Niet-CAO'ers in CAO-bedrijven	4,0	7,4	4,2	11,4	9,3	7,1	4,0	12,3	11,5	13,6
Directieleden	***	17,6	14,2	18,0	17,5	21,1	18,9	20,1	15,7	19,2

\* Niet significant op 95% betrouwbaarheidsniveau (dus coëfficiënt wijkt niet significant af van 0).

\*\*\* In 1995 zijn geen directieleden in het onderzoek opgenomen.

In de tabel is bijvoorbeeld te lezen dat in 2006, werknemers die vallen onder een ondernemings-CAO, na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken die in het model zijn opgenomen, 11,8% meer verdienen dan werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. Na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken blijkt dat AVV'ers en CAO'ers die vallen onder een bedrijfstak-CAO in 2006 evenveel verdienen (het beloningsverschil voor AVV'ers ten opzichte van bedrijfstak-CAO'ers wijkt immers niet significant af van nul). Met andere woorden, als AVV'ers en werknemers onder een bedrijfstak-CAO in gelijke posities verkeren (d.w.z. zelfde type bedrijf (naar sector en grootte), zelfde type functie (naar niveau en soort) en gelijke persoonskenmerken bezitten (naar opleiding, dienstjaren, leeftijd etc.)) dan verdienen AVV'ers in 2006 evenveel als werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. In de periode 2000-2006 waren er geen significante verschillen in beloning tussen beide categorieën werknemers. Over de gehele periode bekeken verdienden de AVV'ers niet meer dan CAO'ers waarvoor een bedrijfstak-CAO geldt. In 1997 en 1999 verdienden ze significant minder<sup>24</sup>.

Directieleden en werknemers die buiten het in de CAO beschreven loongebouw vallen verdienen in 2006 respectievelijk 19,2% en 13,6% meer dan de werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. Over de hele periode gezien verdienen directieleden gecorrigeerd voor verschillen in kenmerken jaarlijks tussen de 14 en 21 procent meer.

Uit de tabel blijkt voorts dat werknemers die vallen onder een ondernemings-CAO significant meer verdienen dan werknemers die vallen onder een bedrijfstak-CAO. Opvallend is dat het beloningsverschil vanaf 2000 toeneemt.

<sup>24</sup> Hieruit mag overigens niet de conclusie worden getrokken dat AVV-bedrijven zich niet aan de algemeen verbindend verklaarde CAO houden.



### 3 EXTRA UITKERINGEN IN 2006

#### 3.1 Inleiding

In het AVO-onderzoek worden naast de looncomponenten die deel uitmaken van het periodieke oktoberloon ook extra uitkeringen op jaarbasis geregistreerd. De in dit hoofdstuk vermelde resultaten beperken zich, tenzij anders vermeld, tot het bedrijfsleven<sup>25</sup>.

Extra uitkeringen zijn onderverdeeld in winstafhankelijke- en niet-winstafhankelijke uitkeringen. Van een winstafhankelijke uitkering is sprake indien er een koppeling bestaat tussen de (hoogte van de) uitkering en de bedrijfsresultaten. De overige niet-winstafhankelijke uitkeringen zijn niet afhankelijk van het bedrijfsresultaat. Hiertoe worden gerekend de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoeslagen, de 13<sup>e</sup>/14<sup>e</sup> maand, de eenmalige uitkeringen en de bijdrage die de werkgever eenmalig verstrekt aan de werknemer voor de levensloopregeling. De eenmalige uitkeringen zijn veelal bij CAO geregeld en worden één à twee keer per jaar doorgaans aan alle werknemers in een bedrijf uitgekeerd. Vakantiegeld wordt niet tot de extra uitkeringen gerekend.

Extra uitkeringen worden niet gerekend tot de incidentele looncomponenten van het bruto-uurloon, zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk, maar hebben een additioneel effect op de loonontwikkeling. In dit hoofdstuk komt ook dit additionele effect op de loonontwikkeling aan bod.

#### 3.2 Bedrijven met extra uitkeringen

In tabel 3.1 is het percentage bedrijven weergegeven waarin de twee genoemde extra uitkeringen in 2006 voorkomen. Er is een onderverdeling gemaakt naar CAO-bedrijven en bedrijven waar geen CAO geldt, naar sectoren en naar bedrijfsomvang.

Uit tabel 3.1 blijkt dat in 2006 25% van de bedrijven extra uitkeringen aan werknemers uitkeert. In 21% van de bedrijven worden niet-winstafhankelijke uitkeringen aan werknemers verstrekt en in 6% van de bedrijven winstafhankelijke uitkeringen.

---

<sup>25</sup> De tabellen III.3, III.4a en III.4b in bijlage III bevatten ook informatie over de vier overheidssectoren.

**Tabel 3.1**      **Percentage bedrijven waar betreffende extra uitkering voorkomt in 2006**  
**Ontwikkeling percentage bedrijven met extra uitkeringen t.o.v 2005**

	Winst-afhankelijke uitkeringen	Niet-winst-afhankelijke uitkeringen	Totaal extra uitkeringen 2006 <sup>a</sup>	Mutatie extra uitkeringen t.o.v. 2005 <sup>b</sup>
	(a)	(b)	(a)en/of (b)	
<b>Totaal</b>	6	21	25	2
<b>Werknemerscategorieën</b>				
CAO-bedrijven	6	27	30	4
Niet CAO-bedrijven	8	18	23	2
<b>Sectoren</b>				
Landbouw en visserij	1	9	10	2
Industrie, incl. delfstoffenwinning	12	23	30	1
Energie- en waterleidingbedrijven	19	92	95	50
Bouwnijverheid	8	35	39	8
Reparatie consumentenartikelen en handel	7	17	22	3
Horeca	0	2	2	0
Vervoer, opslag en communicatie	4	20	23	-10
Financiële instellingen	12	32	42	8
Verhuur en zakelijke dienstverlening	11	25	33	5
Particulier onderwijs	7	10	16	4
Gezondheids- en welzijnszorg	1	43	43	4
Cultuur, recreatie, overige dienstverlening	2	18	19	1
<b>Bedrijfsomvang</b>				
Kleinbedrijf ( 1 - 9 werknemers)	4	17	20	3
Middenbedrijf (10 - 99 werknemers)	17	40	50	4
Grootbedrijf ( ≥ 100 werknemers)	29	78	85	3

<sup>a</sup> In bedrijven kunnen meerdere soorten uitkeringen naast elkaar voorkomen

<sup>b</sup> Het betreft hier het verschil in procentpunten tussen 2005 en 2006 van het aantal bedrijven waar extra uitkeringen voorkomen.

Extra uitkeringen komen relatief vaker voor in bedrijven waar een CAO geldt dan in bedrijven waar geen CAO van toepassing is. In CAO-bedrijven worden vaker niet-winstafhankelijke uitkeringen uitgekeerd dan in de overige bedrijven. Deze niet CAO-bedrijven verstrekken iets vaker winstafhankelijke uitkeringen dan de CAO-bedrijven.

Extra uitkeringen komen in 2006 het vaakst voor in bedrijven behorende tot de sectoren 'Energie- en waterleidingbedrijven', 'Gezondheids- en welzijnszorg', 'Financiële instellingen' en 'Bouwnijverheid'. Extra uitkeringen komen relatief weinig voor bij bedrijven in de sectoren 'Horeca' en 'Landbouw en visserij'.

Extra uitkeringen komen vaker voor naar mate de bedrijfsomvang groter is. In het kleinbedrijf komen bij 20% van de bedrijven extra uitkeringen voor, in het middenbedrijf bij 50% en in het grootbedrijf bij 85%. Dit geldt zowel voor de winstafhankelijke als de niet winstafhankelijke uitkeringen.

Het aantal bedrijven met extra uitkeringen is in 2006 ten opzichte van 2005 met twee procentpunten toegenomen. De grootste toename komt voor in de 'Energie- en waterleidingbedrijven', 'Bouwnijverheid' en 'Financiële instellingen'. In deze sectoren zijn alleen de niet-winstafhankelijke uitkeringen toegenomen. Een afname doet zich alleen voor in de sector 'Vervoer- opslag en communicatie'.

### 3.3 Werknemers met extra uitkeringen

#### Werknemers met extra uitkeringen, exclusief directieleden

In tabel 3.2 en 3.3 zijn de percentages werknemers met extra uitkeringen en de gemiddelde bedragen aan extra uitkeringen in 2006 vermeld. In 2006 is aan ruim de helft van de werknemers in het bedrijfsleven een extra uitkering verstrekt. Gemiddeld ontvingen de werknemers met een extra uitkering een bedrag van € 1.880. Het aantal werknemers met een extra uitkering in 2006 is ten opzichte van 2005 met 6 procentpunt toegenomen. Het gemiddeld uitgekeerde bedrag aan extra uitkeringen is 13% toegenomen.

Werknemers ontvingen in 2006 minder vaak een winstafhankelijke uitkering dan een overige, niet-winstafhankelijke uitkering (respectievelijk 15% en 46% van de werknemers)<sup>26</sup>. Ten opzichte van 2005 nam het aantal werknemers met een winstafhankelijke uitkering met 3 procentpunt toe en het aantal werknemers met een niet-winstafhankelijke uitkering met 4 procentpunt. Voor werknemers met een winstafhankelijke uitkering was het ontvangen bedrag bijna twee keer zo hoog als voor werknemers met een niet-winstafhankelijke uitkering.

Verder blijkt uit de tabellen dat in 2006 CAO'ers relatief vaker een extra uitkering ontvangen dan niet-CAO'ers. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat CAO'ers vaker een niet-winstafhankelijke uitkering, waaronder de eenmalige uitkering geregeld bij CAO, ontvangen. Niet-CAO'ers ontvangen vaker dan CAO'ers een winstafhankelijke uitkering.

Voor niet-CAO'ers is het gemiddeld uitgekeerde bedrag aan zowel de winstafhankelijke als de niet-winstafhankelijke uitkeringen in 2006 beduidend hoger dan voor CAO'ers.

Het gemiddeld uitgekeerde bedrag aan extra uitkeringen in 2006 is ten opzichte van 2005 toegenomen. Voor CAO'ers gaat het om een toename van 10%. Voor niet-CAO'ers is het gemiddeld uitgekeerde bedrag aan extra uitkeringen met 13% toegenomen.

---

<sup>26</sup> Werknemers kunnen zowel een winstafhankelijke als een niet-winstafhankelijke extra uitkering ontvangen:

- 47% van de werknemers ontvangt één soort extra uitkering (van gemiddeld € 1390);
- 7% van de werknemers ontvangt zowel een winst- als een niet-winstafhankelijke extra uitkering (van gemiddeld € 5.250). Ze zijn vaak werkzaam bij bedrijven met 100 en meer werknemers.

**Tabel 3.2** Percentages werknemers met een extra uitkering in 2006  
Ontwikkeling van het percentage werknemers met een extra uitkering t.o.v. 2005

	Winst-afhankelijke uitkeringen	Niet-winst-afhankelijke uitkeringen	Totaal extra uitkeringen 2006 <sup>a</sup>	Mutatie extra uitkeringen t.o.v. 2005
	(a)	(b)	(a) en/of (b)	
<b>Totaal (excl. directieleden)</b>	15	46	54	6
Directieleden	10	16	22	2
<b>Werknemerscategorieën (excl. directieleden)</b>				
CAO'ers	14	53	60	6
Niet-CAO'ers	20	28	41	7
<b>Sectoren (excl. directieleden)</b>				
Landbouw en visserij	4	6	9	-1
Industrie, incl. delfstoffenwinning	25	59	68	5
Energie- en waterleidingbedrijven	55	46	94	4
Bouwnijverheid	16	45	54	17
Reparatie consumentenartikelen en handel	11	18	27	6
Horeca	1	3	4	1
Vervoer, opslag en communicatie	21	39	59	4
Financiële instellingen	61	83	86	14
Verhuur en zakelijke dienstverlening	18	40	53	9
Particulier onderwijs	5	22	27	4
Gezondheids- en welzijnszorg	1	82	83	2
Cultuur, recreatie, overige dienstverlening	6	32	38	6
<b>Bedrijfsomvang (excl. directieleden)</b>				
Kleinbedrijf ( 1 - 9 werknemers)	3	14	17	4
Middenbedrijf (10 - 99 werknemers)	12	30	38	5
Grootbedrijf ( ≥ 100 werknemers)	20	64	73	7

<sup>a</sup> Werknemers kunnen meerdere soorten extra uitkeringen naast elkaar ontvangen.

Uit de tabellen blijkt verder dat niet-winstafhankelijke uitkeringen relatief het vaakst zijn verstrekt aan werknemers in de sectoren 'Financiële instellingen' en 'Gezondheids- en welzijnszorg'. Werknemers in de sectoren 'Energie- en waterleidingbedrijven' en 'Financiële instellingen' ontvangen relatief vaak een winstafhankelijke uitkering. Het gemiddeld uitgekeerde bedrag aan extra uitkeringen was het hoogst in de sector 'Financiële instellingen' (€ 5.940). De gemiddelde hoogte van de extra uitkeringen is in absolute bedragen weergegeven. De gemiddelde lonen kunnen verschillen tussen sectoren en groepen werknemers.

De grootste toename van het percentage werknemers met een extra uitkering komt voor in de sectoren 'Bouwnijverheid' (17 procentpunten), 'Financiële instellingen' (14 procentpunten) en 'Verhuur en Zakelijke dienstverlening' (9 procentpunten).



**Tabel 3.3** Gemiddeld bedrag extra uitkeringen van werknemers met extra uitkeringen in 2006  
Ontwikkeling van het bedrag t.o.v. 2005.

	Winst-afhankelijke uitkeringen	Niet-winst-afhankelijke Uitkeringen	Totaal extra uitkeringen 2006 <sup>a</sup>	Mutatie extra uitkeringen t.o.v. 2005 <sup>b</sup>
	(a)	(b)	(a) en/of (b)	
<b>Totaal (excl. directieleden)</b>	2.150	1.520	1.880	13
Directieleden	23.440	11.160	17.940	9
<b>Werknemerscategorieën (excl. Directieleden)</b>				
CAO'ers	1.670	1.220	1.470	10
Niet-CAO'ers	3.230	3.390	3.870	13
<b>Sectoren (excl. directieleden)</b>				
Landbouw en visserij	800	1.010	940	-5
Industrie, incl. delfstoffenwinning	2.540	1.680	2.410	14
Energie- en waterleidingbedrijven	1.290	1.780	1.640	31
Bouwnijverheid	1.130	760	960	18
Reparatie consumentenartikelen en handel	2.300	1.940	2.310	1
Horeca	*	840	860	-32
Vervoer, opslag en communicatie	540	950	820	6
Financiële instellingen	1.900	4.740	5.940	12
Verhuur en zakelijke dienstverlening	2.900	1.600	2.210	13
Particulier onderwijs	*	1.420	1.760	16
Gezondheids- en welzijnszorg	440	780	790	10
Cultuur, recreatie, overige dienstverlening	1.890	1.420	1.540	15
<b>Bedrijfsomvang (excl. directieleden)</b>				
Kleinbedrijf ( 1 - 9 werknemers)	2.260	1.230	1.490	9
Middenbedrijf (10 - 99 werknemers)	2.330	1.220	1.680	9
Grootbedrijf ( ≥ 100 werknemers)	2.090	1.600	1.960	15

\* Minder dan 50 waarnemingen

<sup>a</sup> Werknemers kunnen beide extra uitkeringen naast elkaar ontvangen.

<sup>b</sup> Het percentage geeft de ontwikkeling aan van de extra uitkering van werknemers die in 2005 en/of 2006 een extra uitkering hebben ontvangen.

Voorts blijkt uit de tabellen dat het percentage werknemers met een extra uitkering toeneemt met de bedrijfsomvang. Het gemiddelde bedrag aan extra uitkeringen neemt ook toe met de bedrijfsomvang. Gemiddeld ontvangt een werknemer met extra uitkering in het kleinbedrijf € 1.490, in het middenbedrijf € 1.680 en in het grootbedrijf € 1.960.

#### *Werknemersprofielen extra uitkeringen*

In bijlage III wordt in tabel III.4b het percentage werknemers met een extra uitkering in 2006 voor diverse categorieën weergegeven. Met behulp van deze informatie zijn werknemersprofielen te schetsen voor werknemers met een winstafhankelijke uitkering en voor werknemers met een niet-winstafhankelijke uitkering.

*Werknemersprofiel winstafhankelijke uitkeringen (exclusief directieleden)*

Het werknemersprofiel winstafhankelijke uitkeringen laat zien dat vooral mannen, voltijders, werknemers ouder dan 22 jaar, werknemers met hogere lonen (meer dan 200% WML), niet-CAO'ers en werknemers met hoger beroeps- of wetenschappelijke opleiding een winstafhankelijke uitkering hebben. Ze vervullen relatief vaak een automatiserings-, creatieve of bestuursfunctie en een functie van hoog niveau (LTD-functieniveau IV en hoger). Ze zijn vaak werkzaam in bedrijven met 100 en meer werknemers en behorende tot de sectoren 'Grafische industrie', 'Aardolie en Chemische Industrie', 'Metaal- en elektrotechnische industrie', 'Energie- en waterleidingbedrijven', 'Bank- en verzekeringswezen' en 'Rest vervoer en communicatie'.

Verder blijkt uit de bijlage, dat grofweg geldt dat hoe groter de bedrijfsomvang of hoe hoger het functieniveau of hoe hoger het opleidingsniveau des te hoger het percentage werknemers met een winstafhankelijke uitkering is.

*Werknemersprofiel niet-winstafhankelijke uitkeringen (exclusief directieleden)*

Het werknemersprofiel niet-winstafhankelijke uitkeringen laat zien dat relatief vaak vrouwen, grote deeltijders die 40% of meer van de gebruikelijke arbeidsduur werken, werknemers ouder dan 22 jaar, CAO'ers en werknemers met hogere lonen (meer dan 200% WML) een overige, niet-winstafhankelijke uitkering hebben. Ze vervullen relatief vaak een verzorgende/dienstverlenende of bestuursfunctie. Ze zijn vaak werkzaam in bedrijven met 100 en meer werknemers in dienst en in de sectoren 'Aardolie en chemische industrie', 'Metaal- en elektrotechnische industrie', 'Bank- en verzekeringswezen' en 'Verpleeg en bejaardentehuizen'.

**Directieleden met extra uitkeringen**

In 2006 heeft een 22% van de directieleden een extra uitkering ontvangen. Het percentage directieleden met een extra uitkering in 2006 is met 2 procentpunt toegenomen ten opzichte van 2005. Het gemiddeld uitgekeerde bedrag is ten opzichte van 2005 met ruim 9% toegenomen. Het gemiddeld uitgekeerde bedrag aan extra uitkeringen in 2006 is voor de directieleden beduidend (ruim 9 keer) hoger dan voor de overige werknemers.

Aan directieleden zijn evenals aan de overige werknemers in 2006 vaker niet-winstafhankelijke uitkeringen dan winstafhankelijke uitkeringen verstrekt (uitgekeerd aan respectievelijk 16% en 10% van de directieleden). Directieleden met een niet-winstafhankelijke uitkering ontvingen in 2006 gemiddeld een bedrag van € 9.170 en directieleden met een winstafhankelijke uitkering ontvingen gemiddeld € 23.440.

### 3.4 Extra uitkeringen als percentage van het bruto-jaarloon

Om een indruk te krijgen van de hoogte van de extra uitkeringen in relatie tot het geschatte bruto-jaarloon, zijn de extra uitkeringen voor de werknemers die een extra uitkering ontvangen uitgedrukt als percentage van het geschatte bruto-jaarloon exclusief extra uitkeringen en exclusief vakantiegeld.

**Tabel 3.4 Extra uitkeringen als percentage van het geschatte bruto-jaarloon (bedrijfsleven 2006)**

	Totaal extra uitkeringen	Winstafhankelijke uitkeringen	Overige Uitkeringen
Totaal (excl. Directieleden) w.o.	7,0	6,3	5,7
CAO'ers	5,8	5,2	4,9
Niet-CAO'ers	10,9	8,5	9,6
Directieleden	21,7	27,5	13,5

Uit tabel 3.4 blijkt dat werknemers met een extra uitkering 7% van het bruto-jaarloon aan extra uitkeringen ontvingen. Werknemers met een winstafhankelijke uitkering ontvingen gemiddeld ruim 6% van het bruto-jaarloon aan winstafhankelijke uitkering. Werknemers met een overige, niet-winstafhankelijke uitkering kregen bijna 6% aan deze overige uitkeringen bovenop hun bruto-jaarloon<sup>27</sup>.

Verder blijkt uit de tabel dat de twee extra uitkeringen in procenten van het bruto-jaarloon voor niet-CAO'ers hoger uitvallen dan voor CAO'ers.

Directieleden met een winstafhankelijke uitkering ontvingen in 2006 naar schatting 27,5% van het bruto-jaarloon aan winstafhankelijke uitkeringen, terwijl directieleden met een overige extra uitkering 13,5% aan overige uitkeringen ontvingen.

#### **Extra uitkeringen als percentage van het bruto-jaarloon naar diverse categorieën**

In tabel III.4a van bijlage III zijn voor diverse categorieën de twee extra uitkeringen als percentage van het bruto-jaarloon voor werknemers met een extra uitkering in 2006 opgenomen.

<sup>27</sup> Het bedrag aan extra uitkeringen uitgedrukt als percentage van het bruto-jaarloon van *alle* werknemers in het bedrijfsleven exclusief directieleden bedraagt in 2006 3,9%. Voor de winstafhankelijke uitkeringen is dat percentage 1,2% en voor de overige niet-winstafhankelijke uitkeringen 2,7%.

### *Winstafhankelijke uitkeringen*

De winstafhankelijke uitkering van werknemers in het bedrijfsleven (exclusief directieleden) bedraagt in 2006 gemiddeld ruim (6%) van het bruto-jaarloon. Een aantal categorieën werknemers hebben een beduidend hogere winstafhankelijke uitkering, namelijk werknemers:

- in de sectoren 'Metaal- en elektrotechnische industrie' (8,7%), 'Groothandel' (8%), 'Detailhandel' (12,6%), 'Overige financiële instellingen' (9,7%);
- werknemers met een wetenschappelijke opleiding (8,7%);
- werknemers met functieniveau VI (8,3%);
- in dienst van bedrijven met 5-9 werknemers (8%), bedrijven met 10-19 werknemers (8,5%), bedrijven met 50-99 werknemers (9,2%) en bedrijven met 100-199 werknemers (9,5%);
- werknemers met een bruto-jaarloon van 59.000 en hoger (8,7%);
- die niet onder een CAO vallen (8,5%).

Een opvallend lagere winstuitkering hebben werknemers:

- in de sectoren 'Landbouw en visserij' (3,2%), 'Energie- en waterleidingbedrijven' (3,4%), 'Bouwnijverheid' (3,5%), 'Horeca' (3,9%), 'Vervoer, opslag en communicatie' (2,9%) en 'Gezondheids- en welzijnszorg' (2,2%);
- jonger dan 23 jaar (3,9%);
- met functie van laag niveau (LTD-functieniveau I) (3,6%);
- met alleen basisonderwijs (3,2%).

### *Niet-winstafhankelijke uitkeringen*

Bij diverse categorieën werknemers met een niet-winstafhankelijke uitkering zijn ook enkele opvallende afwijkingen t.o.v. van het gemiddelde (bijna 6% van het bruto-jaarloon) waar te nemen.

In positieve zin wijken deze overige uitkeringen af van het gemiddelde voor werknemers:

- die niet onder een CAO vallen (9,6%)
- werkzaam in de sectoren 'Groothandel' (8,1%), 'Financiële instellingen' (11,8%);
- met functieniveau VI (8,1%) en werknemers met functieniveau VII of VIII (20,1%);
- met een automatiseringsfunctie (9%) of en met een bestuursfunctie (8,2%);
- met een wetenschappelijke opleiding (8,7%);
- werknemers met een bruto-jaarloon van € 59.000 en hoger (9,6%).

Een opvallend lage niet-winstafhankelijke uitkering hebben werknemers:

- in de sectoren "Landbouw en visserij" (3,8%), 'Metaal- en elektrotechnische industrie' (3,8%), 'Bouwnijverheid' (2,3%), 'Vervoer, opslag en communicatie' (2,7%);
- die minder dan 40% van de gebruikelijke arbeidsduur werken (3,9%);
- die werkzaam zijn bij bedrijven met 10 t/m 19 werknemers (3,8%);
- met functieniveau I (3,3%), of met functieniveau II (3,9%)
- met een technische handarbeidfunctie (3,8%);
- met alleen basisopleiding (3,2%), Voortgezet algemeen onderwijs (3,8%) of lager beroeps-onderwijs (3,5%);
- werknemers met een bruto-jaarloon t/m € 16.650 (3,7%) en werknemers met een bruto-uurloon t/m 130% WML (2,8 – 3,4%).

### 3.5 Ontwikkelingen in de extra uitkeringen van gebleven werknemers

In tabel III.3 van bijlage III zijn voor diverse categorieën werknemers de componenten van de uurloonmutatie 2005-2006 en het additionele effect van de mutaties in de extra uitkeringen in procenten van het bruto-jaarloon 2005 opgenomen. Tabel 3.5 bevat het additionele effect van de extra uitkeringen voor CAO'ers, niet-CAO'ers en directieleden.

**Tabel 3.5 Mutatie extra uitkeringen in 2006 voor gebleven werknemers in het bedrijfsleven in procenten van het bruto-jaarloon 2005**

	Totaal	Winstafhankelijk	overig
Bedrijfsleven totaal	0,9	0,3	0,6
Bedrijfsleven exclusief directieleden	0,8	0,3	0,6
<b>Werknemerscategorie</b>			
CAO'ers	0,6	0,2	0,4
Niet-CAO'ers	1,5	0,6	0,9
Directieleden	1,0	0,5	0,6

Door afrondingen kunnen er kleine verschillen optreden

Voor de werknemers zijn de uitgekeerde bedragen aan extra uitkeringen in procenten van het jaarloon 2005 met 0,9% toegenomen. Deze toename is toe te schrijven aan zowel de winstafhankelijke (0,3%) als overige extra uitkeringen (0,6%). De toename aan extra uitkeringen is het grootst bij niet-CAO'ers en directieleden. Overigens bleek in paragraaf 3.3 ook al dat in 2006 het bedrag aan extra uitkeringen voor niet-CAO'ers en directieleden hoger is dan voor CAO'ers.

#### **Ontwikkelingen in de extra uitkeringen naar diverse categorieën(excl. directieleden)**

Uit de onderverdeling naar categorieën in tabel III.3 zijn voor het bedrijfsleven een aantal verschillen in de ontwikkelingen in de extra uitkeringen (gemeten in procenten van het bruto-jaarloon 2005) waar te nemen tussen groepen werknemers.

#### *Winstafhankelijke uitkeringen*

De toename van de winstafhankelijke uitkeringen (gemiddeld 0,3%) is relatief hoog voor werknemers:

- werkzaam in de 'Aardolie en chemische industrie' (1,1%), 'Metaal en elektrotechnische industrie' (0,6%), 'Energie- en waterleidingbedrijven' (0,7%), 'Verhuur en zakelijke dienstverlening' (0,6%) en 'Grafische industrie' (0,6%);
- met functieniveau VI (0,6%)
- met een commerciële functie (0,7%) of creatieve functie (0,8%);
- bestuursfuncties (0,6%);
- met een wetenschappelijke opleiding (0,9%);
- werkzaam in bedrijven met 200 - 499 werknemers (0,5%);
- met bruto jaarloon in 2005 van €58.000 of hoger (0,6%).

*Niet-winstafhankelijke uitkeringen*

De toename van de overige, niet-winstafhankelijke uitkeringen (gemiddeld 0,6%) is relatief het hoogst voor werknemers:

- met LTD-functieniveau V (0,9%), LTD- functieniveau VI (1,1%) en LTD-functieniveau VII+VIII (5,3%);
- in de sectoren 'Aardolie en chemische industrie' (1,6%), 'Financiële instellingen' (2,6%) en 'Schoonmaakbedrijven' (1,3%);
- werkzaam in bedrijven met 200 - 499 werknemers in loondienst (0,9%) en in bedrijven met 500 en meer werknemers (0,8%);
- met een automatiseringsfunctie (0,8%) en met een bestuursfunctie (1,3%);
- met een hogere beroepsopleiding (0,8%) en met een wetenschappelijke opleiding (1,4%);
- werknemers met een bruto loon in 2005 boven de € 58.000 (1,2%).

*3.5.1 Ontwikkelingen in de extra uitkeringen van gebleven topmanagers<sup>28</sup>*

Het AVO-bestand bevat ook gegevens over de loonontwikkeling van topmanagers in het bedrijfsleven. Gekeken is naar bestuursfuncties op de LTD-functieniveaus VII en VIII, die de hoogste leidinggevende niveaus in de bedrijven en instellingen vormen<sup>29</sup>. In totaal zijn van 612 managers in het bedrijfsleven gegevens verzameld (het gaat hier om zowel blijvers als gaanders en komers).

Tabel 3.6 laat de stijging van de extra uitkeringen zien van topmanagers in het bedrijfsleven op LTD-functieniveau VII en VIII vergeleken met die van de overige werknemers in het bedrijfsleven. De toename van de extra uitkeringen valt voor de topmanagers bijna 5 procentpunt hoger uit dan die voor de overige werknemers. Voor topmanagers op LTD-functieniveau VIII is de toename van de extra uitkeringen beduidend hoger dan voor topmanagers op LTD-niveau VII.

**Tabel 3.6 Mutatie extra uitkeringen voor gebleven topmanagers in het bedrijfsleven (in percentage van het bruto-jaarloon 2005)**

	Mutatie extra uitkeringen			
	2001	2002	2004	2006
Managers op LTD-niveau VII en VIII, w.o.	3,6	2,3	3,2	5,6
Managers op LTD-niveau VII	3,4	2,0	3,2	5,2
Managers op LTD-niveau VIII	6,5	4,1	3,1	11,7
Overige werknemers	0,9	0,6	0,4	0,8

Voor werknemers in niet-bestuursfuncties is, na een periode van afnemende groei van de extra uitkeringen, de groei van de extra uitkeringen weer toegenomen. In 2001 stegen de extra

<sup>28</sup> Deze paragraaf bevat cijfers van alle werknemers in het bedrijfsleven, inclusief directieleden.

<sup>29</sup> Het is niet noodzakelijk dat een topmanager lid is van de directie van een bedrijf. Voorts hebben niet alle directieleden een bestuursfunctie op LTD-functieniveau VII en VIII.

uitkeringen nog met 0,9%, in 2002 met 0,6% en in 2004 met 0,4%. In 2006 is er weer een toename van de groei van de extra uitkeringen (0,8%). Hiermee wordt bijna het niveau van 2001 bereikt.

Voor de topmanagers is de toename van de extra uitkeringen in 2006 (5,6%) hoger dan in 2004 (3,2%). In 2004 was de toename van de extra uitkeringen hoger dan in 2002 (2,3%), maar lager dan die in 2001 (3,6%).

### 3.6 Bruto-urloonontwikkeling gebleven werknemers inclusief effect extra uitkeringen<sup>30</sup>

In hoofdstuk 2 bleek dat het bruto-urloon van gebleven werknemers in het bedrijfsleven (inclusief directieleden) tussen oktober 2005 en oktober 2006 gemiddeld met 4,7% is gestegen. In dit percentage is nog geen rekening gehouden met de stijging van de extra uitkeringen.

Als wel rekening wordt gehouden met het additionele effect van de veranderingen in de extra uitkeringen dan stijgen de lonen van de gebleven werknemers in het bedrijfsleven in 2006 gemiddeld met 5,6% (zie tabel 3.7). Voor niet-CAO'ers is de totale loonstijging 2,2 procentpunt hoger dan voor CAO'ers (7,1% tegenover 4,9). Voor niet-CAO'ers is zowel de bruto-urloonontwikkeling als het effect van de extra uitkeringen hoger dan voor CAO'ers.

**Tabel 3.7 Bruto-loonontwikkeling van gebleven CAO'ers, niet-CAO'ers en directieleden in 2006 in het bedrijfsleven**

	Bruto-Uurloon	Effect extra uitkeringen	Totale loonstijging
Totaal, w.o.	4,7	0,9	5,6
CAO'ers	4,3	0,6	4,9
Niet-CAO'ers	5,6	1,5	7,1
Directieleden	6,0	1,1	7,1

Door afrondingen kunnen er kleine verschillen optreden

#### Bedrijfsleven en overheidssectoren

De gemiddelde bruto-loonstijging inclusief het additionele effect van de ontwikkeling in de extra uitkeringen komt voor de gebleven werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid tezamen in 2006 uit op 5,5% (zie tabel 3.8). De totale loonstijging van gebleven werknemers bij de overheid bedraagt in 2006 gemiddeld 5,4%, wat bijna gelijk is aan het bedrijfsleven. In 2004 bleef de loonontwikkeling van de werknemers bij de overheid achter (bijna 2 procentpunten) bij die van de werknemers in het bedrijfsleven.

<sup>30</sup> Deze paragraaf bevat cijfers van alle werknemers, inclusief directieleden.

**Tabel 3.8 Bruto-loonontwikkeling van gebleven werknemers naar bedrijfsleven en Overheidssectoren 2004 – 2006 (incl. directieleden)**

	Bruto- uurloon	Effect Extra uitkeringen	Totale loonstijging
<b>Totaal 2006, w.o.</b>	4,6	0,9	5,5
Bedrijfsleven	4,7	0,9	5,6
Overheidssectoren	3,7	1,7	5,4
<b>Totaal 2004, w.o.</b>	3,3	0,4	3,7
Bedrijfsleven	3,4	0,4	3,8
Overheidssectoren	2,0	0,0	2,0

### 3.6.1 Bruto-loonontwikkeling van topmanagers

In tabel 3.9 wordt de totale bruto-loonstijging van topmanagers op LTD-functieniveau VII en VIII vergeleken met die van de overige werknemers, waarbij weer rekening wordt gehouden met het additionele effect van de extra uitkeringen bovenop de uurloonmutatie. De salarissen van de topmanagers zijn, inclusief de mutatie van de extra uitkeringen, gemiddeld bijna zes procentpunt meer gestegen dan die van de overige werknemers

Zowel de verhoging van het bruto-uurloon als de verhoging van de extra uitkeringen zijn voor de topmanagers op LTD-functieniveau VII hoger dan die voor de overige werknemers in het bedrijfsleven.

De verhoging van het bruto-uurloon is voor de topmanagers op LTD-functieniveau VIII bijna gelijk aan die voor de overige werknemers. De verhoging van de extra uitkering is voor deze managers beduidend hoger. De toename van de salarissen van managers op niveau VIII is ruim 5 procentpunten hoger dan van de managers op niveau VII.

**Tabel 3.9 Bruto-loonontwikkeling van gebleven topmanagers en overige gebleven werknemers in 2006**

	Bruto- uurloon	Extra Uitkeringen	Totale loonstijging
Managers op LTD-niveau VII of VIII, w.o.	5,7	5,6	11,3
Managers op LTD-niveau VII	5,7	5,2	10,9
Managers op LTD-niveau VIII	4,6	11,7	16,4
Overige werknemers	4,7	0,8	5,4

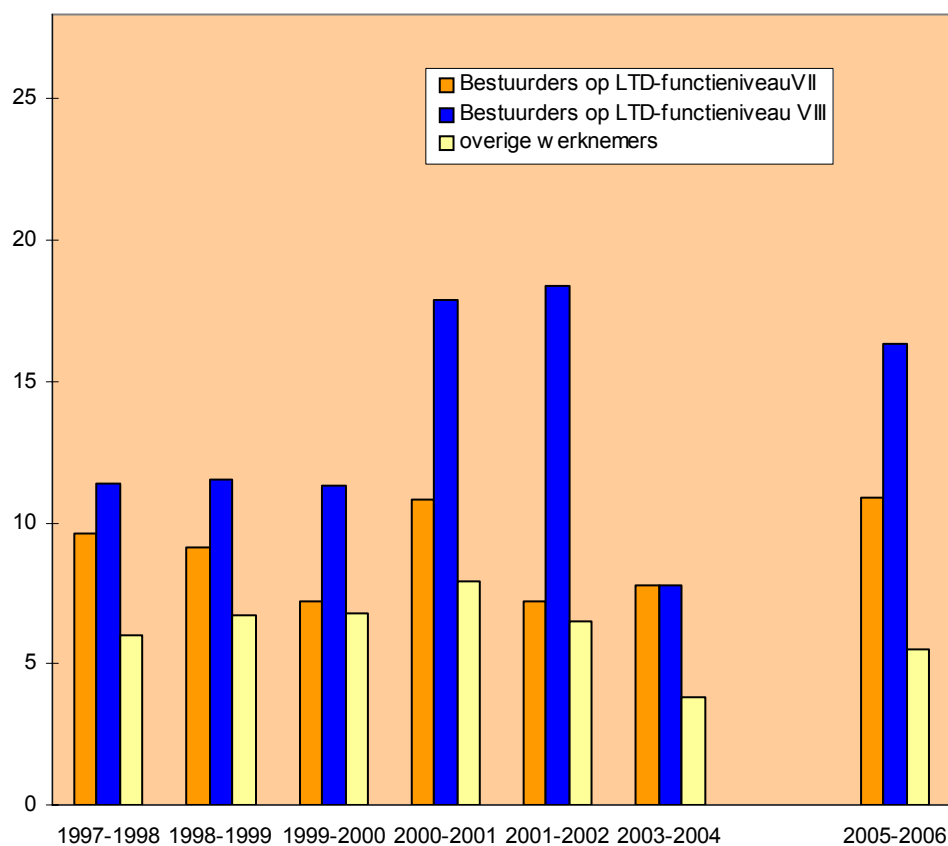
Door afrondingen kunnen er kleine verschillen optreden

Figuur 3.1 geeft een beeld van de jaarlijkse loonsverhogingen in de periode 1997-2006 voor managers op LTD-functieniveau VII en VIII en voor de overige werknemers. Hierbij is rekening wordt gehouden met het additionele effect van de mutatie van de extra uitkeringen bovenop de



uurloonmutatie Uit de figuur blijkt dat in 2005-2006 de loonstijging van topmanagers op LTD-functieniveau VIII beduidend hoger (krap 9 procentpunten) uitvalt dan in 2003-2004. De loonstijging van de topmanagers op LTD-functieniveau VII is in 2005-2006 met 3,1 procentpunt toegenomen ten opzichte van 2003-2004. Voor de overige werknemers zijn de lonen 1,6 procentpunt meer gestegen dan in 2003-2004. Voorts laat de figuur zien dat in de periode 1997-2006 de lonen van de topmanagers ieder jaar sterker zijn gestegen dan die van de overige werknemers.

**Figuur 3.1** Loonontwikkeling in de periode 1997-2006 inclusief effect verhoging extra uitkeringen<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Exclusief effect brutering overhevelingstoeslag in 2001



## **BIJLAGEN**



**BIJLAGE I    METHODE VAN ONDERZOEK**



## **I.1 Verantwoording van de steekproef**

Voor het arbeidsvoorwaardenonderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en de gepremieerde en gesubsidieerde sector. Voorts is er een steekproef getrokken van werknemers bij de overheid. Om de ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden te kunnen meten kent het onderzoek twee peilmomenten, oktober 2005 en oktober 2006. Hierna wordt voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren afzonderlijk nader ingegaan op de wijze waarop de gegevens zijn verzameld.

### **Bedrijfsleven**

Voor het bedrijfsleven is een zogenaamde gestratificeerde tweetrapssteekproef gebruikt. In de eerste trap is een steekproef van bedrijven en instellingen getrokken. In de tweede trap is een steekproef van werknemers getrokken uit de in de eerste trap geselecteerde bedrijven.

#### *Steekproef van bedrijven*

Uit een eigen bedrijfspcartotheek van de Arbeidsinspectie zijn in de eerste trap van de steekproef 2.628 bedrijven getrokken uit de populatie bedrijven met één of meer werknemers in loondienst. Volgens de 'Statistiek bedrijven in Nederland' van het CBS waren dat er in januari 2006 329 duizend.

Bij de steekproeftrekking is de populatie van bedrijven verdeeld in 288 strata. Deze strata zijn gevormd op basis van 36 onderscheiden economische sectoren en een indeling in 8 klassen van bedrijven naar bedrijfsomvang. In ieder stratum zijn aselect een aantal bedrijven getrokken.

Tabel I.a laat de verdeling zien van bedrijven in het bedrijfsleven naar standaard bedrijfsindeling (SBI'93) en naar bedrijfsomvang. In de steekproef is het aantal kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers ondervertegenwoordigd terwijl het aantal grotere bedrijven is oververtegenwoordigd. Door herweging van de onderzoeksgegevens wordt hiervoor gecorrigeerd.

Tabel I.a Aantal bedrijven en instellingen in onderzoek en de verdeling voor en na herweging (bedrijfsleven)

	Aantal bedrijven	Verdeling van bedrijven	
		in steekproef in %	na herweging <sup>a</sup> in %
<b>Economische sectoren (SBI'93)</b>			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	114	4,3	6,2
Delfstoffenwinning	21	,8	,0
Industrie	421	16,0	8,1
Energie- en waterleidingbedrijven	17	,6	,0
Bouwnijverheid	155	5,9	8,6
Reparatie consumentenartikelen; handel	669	25,5	26,3
Horeca	207	7,9	8,1
Vervoer, opslag en communicatie	148	5,6	4,1
Financiële instellingen	73	2,8	2,4
Verhuur en zakelijke dienstverlening	420	16,0	15,8
Verplichte sociale verzekeringen	4	,2	,0
Onderwijs	41	1,6	,9
Gezondheids- en welzijnszorg	137	5,2	8,2
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	201	7,6	11,1
<b>Bedrijfsomvang</b>			
1 - 4 werknemers	766	29,1	69,7
5 - 9 werknemers	551	21,0	13,2
10 - 19 werknemers	373	14,2	8,3
20 - 49 werknemers	303	11,5	5,5
50 - 99 werknemers	182	6,9	1,8
100 - 199 werknemers	159	6,1	,8
200 - 499 werknemers	156	5,9	,5
≥ 500 werknemers	138	5,3	,3
<b>Totaal</b>	<b>2.628</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>a</sup> Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie op 1 januari 2006 (voorlopige cijfers) volgens het CBS.

#### Steekproef van werknemers

De tweede trap betreft een steekproef van werknemers getrokken uit de in de eerste trap geselecteerde bedrijven. Het aantal geselecteerde werknemers per bedrijf is afhankelijk van de bedrijfsomvang, evenals van de te onderscheiden categorieën werknemers binnen een bedrijf, te weten een indeling van werknemers naar CAO'ers en niet-CAO'ers.

Voorts is onderscheid gemaakt tussen werknemers die op beide peilmomenten in hetzelfde bedrijf werkzaam waren ('blijvers'), werknemers die alleen op het eerste peilmoment in dienst van het bezochte bedrijf waren en ook daadwerkelijk arbeid hebben verricht ('gaanders') en werknemers die alleen op het tweede peilmoment in dienst van het bezochte bedrijf waren en arbeid hebben verricht ('komers').

In totaal zijn loongegevens verzameld van 64.702 (banen van) werknemers. Volgens het CBS waren er in december 2005 in het bedrijfsleven 6,1 miljoen (banen van) werknemers (bron: CBS-statistiek 'Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2005').



Tabel I.b laat de verdeling voor 2005 zien van het aantal werknemers uit het bedrijfsleven in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

**Tabel I.b Aantal werknemers in 2005 in onderzoek (bedrijfsleven)**

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		in steekproef in %	na herweging <sup>a</sup> in %
<b>Economische sectoren (SBI'93)</b>			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	1.298	2,5	1,6
Delfstoffenwinning	440	,8	0,1
Industrie	11.054	21,2	13,8
Energie- en waterleidingbedrijven	878	1,7	,4
Bouwnijverheid	2.645	5,1	6,1
Reparatie van consumentenartikelen en handel	10.849	20,8	19,0
Horeca	2.409	4,6	4,2
Vervoer, opslag en communicatie	3.693	7,1	7,0
Financiële instellingen	1.343	2,6	4,2
Verhuur en zakelijke dienstverlening	9.614	18,4	19,5
Verplichte sociale verzekeringen	294	0,6	,6
Onderwijs	654	1,3	,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4.150	8,0	18,4
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	2.842	5,4	4,6
<b>Bedrijfsomvang</b>			
1 - 4 werknemers	2.044	3,9	11,8
5 - 9 werknemers	3.485	6,7	6,3
10 - 19 werknemers	4.867	9,3	8,0
20 - 49 werknemers	8.712	16,7	10,9
50 - 99 werknemers	6.985	13,4	7,8
100 - 199 werknemers	6.630	12,7	7,5
200 - 499 werknemers	7.280	14,0	9,3
≥ 500 werknemers	12.160	23,3	38,4
<b>Totaal</b>	<b>52.163</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>a</sup> Na herweging komt de verdeling naar economische sector overeen met de verdeling in de populatie op 31 december 2005 volgens het CBS (Enquête Werkgelegenheid en Lonen).

In tabel I.c staat de steekproefverdeling naar blijvers, komers en gaanders. Het aandeel komers bedraagt 23,7% van het totaal aantal voor het jaar 2006 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 22,7% van het aantal werknemers in 2005.

Tabel I.c Aantal werknemers in de steekproef naar blijvers, komers en gaanders.

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	Komers	Gaanders
in 2005	52.163	40.296	---	11.867
in 2006	52.835	40.296	12.539	---
<b>Totaal</b>	<b>64.702</b>	<b>40.296</b>	<b>12.539</b>	<b>11.867</b>

### Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd<sup>31</sup>. Het gevolg hiervan is dat de steekproefuitkomsten op zichzelf geen goede weergave zijn voor de populatie. Om wél representatieve cijfers voor de populatie te krijgen èn om van steekproeftotalen naar landelijke totaalcijfers te komen, is met zogenaamde wegingsfactoren voor bedrijven èn werknemers een correctie uitgevoerd op de steekproefresultaten.

Ieder bedrijf krijgt een wegingsfactor die gelijk is aan de reciproque van de trekingskans. Alle bedrijven binnen één van de 288 onderscheiden strata hebben dezelfde trekingskans en krijgen daarom dezelfde wegingsfactor. De gegevens van het CBS over het aantal bedrijven in Nederland op 1 januari 2006 hebben hiervoor als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. Daarbij is uitgegaan van de CBS-statistiek 'Enquête Werkgelegenheid en Lonen' per 31 december 2005. Doordat bij het trekken van de steekproef van werknemers binnen een bedrijf verschillende werknemerscategorieën zijn onderscheiden, hebben werknemers verschillende kansen om in de steekproef te worden geselecteerd. Bij het berekenen van de wegingsfactoren is hiervoor gecorrigeerd, zodat binnen een stratum de aan individuele werknemers toegewezen wegingsfactoren van elkaar kunnen verschillen.

### Overheidssectoren

In deze publicatie omvat de (totale) overheidssector vier van de in totaal acht sectoren die bij het sectoraal gevoerde arbeidsvoorwaardenoverleg worden onderscheiden<sup>32</sup>.

De vier onderscheiden overheidssectoren zijn Onderwijs en Wetenschappen, Rijk, Defensie (burgerpersoneel en militair personeel) en Rechterlijke Macht. In deze sectoren werkt bijna 60%

<sup>31</sup> Hierdoor kan in de relatief oververtegenwoordigde categorieën een (aanzienlijk) grotere nauwkeurigheid van de schattingen voor doelvariabelen worden bereikt, terwijl het effect op de schattingen in de relatief ondervertegenwoordigde categorieën beperkt blijft.

<sup>32</sup> Voor een uitvoerige beschrijving van de samenstelling van de sectoren wordt verwezen naar Kerncijfers Overheidspersoneel 2005, Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. In 2000 is in de sector Onderwijs en wetenschappen het arbeidsvoorwaardenoverleg gedecentraliseerd in vier sectoren.

van alle werknemers bij de overheid.

Tabel I.d en tabel I.e bevatten informatie over het aantal werknemers in de steekproef en het aantal werknemers in loondienst bij de vier in het onderzoek opgenomen sectoren.

**Tabel I.d Instellingen en werknemers in onderzoek (overheid).**

Sector	Werknemers in 2005	
	Steekproef	Populatie
Onderwijs a)	26.726	356.517
Rijk b)	40.479	113.238
Defensie w.o. c)	17.266	69.202
- burgerpersoneel	(5.008)	(20.063)
- militair personeel	(12.258)	(49.139)
Rechterlijke Macht d)	1.613	3.267
<b>Totaal</b>	<b>86.084</b>	<b>542.224</b>

- a) Gegevens sector Onderwijs aangeleverd door Pinkroccade\*  
(Exclusief universiteiten en instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening).  
b) Gegevens sector Rijk aangeleverd door Pinkroccade en Facilitair Salariscentrum.  
d) Gegevens Defensie aangeleverd door het Ministerie van Defensie.  
e) Gegevens sector Rechterlijke Macht aangeleverd door Pinkroccade.

**Tabel I.e Aantal werknemers in steekproef per werknemerscategorie (overheid).**

Sector	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	Gaanders	Komers
Onderwijs	31.176	21.463	5.263	4.450
Rijk	43.948	37.470	3.009	3.469
Defensie w.o.	18.688	15.863	1.403	1.422
-burgerpersoneel	(5.310)	(4.723)	( 285)	(302)
-militair personeel	(13.378)	(11.140)	(1.118)	(1.120)
Rechterlijke Macht	1.701	1.562	51	88
<b>Totaal</b>	<b>95.513</b>	<b>76.358</b>	<b>9.726</b>	<b>9.429</b>

## 1.2 Gegevensverzameling

### Bedrijfsleven

De in het onderzoek opgenomen bedrijven en instellingen in het bedrijfsleven zijn door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie bezocht. Uit de loonadministraties van de bedrijven en instellingen zijn voor de twee peilmomenten oktober 2005 en oktober 2006 gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. Voorts zijn de in 2005 en 2006 uitgekeerde extra uitkeringen genoteerd.

Van alle in de steekproef opgenomen werknemers zijn ook een aantal kenmerken genoteerd zoals geslacht, leeftijd, type werknemer (CAO/AVV/niet-CAO'ers/ directielid<sup>33</sup>), opleidingsniveau, allochtone afkomst<sup>34</sup>, flexcontract (uitzendkracht, oproepkracht, thuiswerker of seizoenwerker), type arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur), LTD-functieniveau en functiesoort. Voor iedere gaander en komer in de steekproef is de reden van uitstroom respectievelijk instroom aangegeven. Per 'blijver' in de steekproef is aangegeven of er sprake is van interne mobiliteit, d.w.z. of de werknemer tussen oktober 2005 en oktober 2006 van functie en/of afdeling is veranderd. Bij vaststelling van interne mobiliteit is ook aangegeven of er sprake is van promotie.

Ook zijn er gegevens op bedrijfsniveau verzameld, te weten: bedrijfstak (Standaard Bedrijfsindeling Kamer van Koophandel en Fabrieken 1995), formeel op het bedrijf van toepassing zijnde CAO, de door het bedrijf feitelijk gevolgde CAO, het aantal werknemers in loondienst, gedifferentieerd naar het aantal CAO'ers/AVV'ers/niet-CAO'ers/directieleden en gedifferentieerd naar het aantal blijvers, komers en gaanders. Verder is per categorie CAO'ers/AVV'ers, niet-CAO'ers en directieleden aangegeven of het bedrijf een beloningssysteem met salarisschalen toepast. Voorts zijn op bedrijfsniveau het aantal deelnemers aan verlofsparen in geld en het aantal deelnemers verlofsparen in tijd voor 2005 en 2006 genoteerd.

### Overheidssectoren

Voor de sectoren Rijk, Onderwijs, Rechterlijke Macht en Defensie zijn gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Van Pinkroccade is voor een deel van het Rijk (alle ministeries behalve de ministeries van Financiën, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en Verkeer en Waterstaat) een bestand met beloningsgegevens ontvangen van werknemers in

---

<sup>33</sup> Deze indeling van werknemers is gebaseerd op het al dan niet van toepassing zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op werknemer.

Onder CAO'ers wordt verstaan werknemers waarop in oktober 2006 formeel de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling of verordening van toepassing is. Werknemers in dienst bij de overheid worden dus ook tot de categorie CAO'ers gerekend.

Voorts worden werknemers die door middel van een algemeen verbindend verklaring van een CAO onder de CAO vallen hiertoe ook gerekend, soms echter ook afzonderlijk als categorie beschouwd en dan aangeduid als AVV'ers.

Werknemers die van de werkingssfeer van een CAO zijn uitgesloten of werknemers in dienst van bedrijven waarop geen CAO, regeling of verordening van toepassing is, worden aangeduid als *niet-CAO'ers*.

<sup>34</sup> Bij het vaststellen of een werknemer van allochtone afkomst is, is uitgegaan van de in de Wet Samen vermelde definitie van allochtoon. De Wet Samen is inmiddels niet meer van kracht. In een aantal gevallen is in bedrijven de afkomst van een werknemer niet te achterhalen.

dienst van de instellingen behorende tot de overheidssector Rijk. Deze gegevens zijn afkomstig uit de geïntegreerde personeels- en salarisadministratie van de Rijksoverheid (het IPA-systeem). Van het Facilitair Salariscentrum zijn gegevens ontvangen van werknemers bij de ministeries van Financiën, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en Verkeer en Waterstaat. In het vorige AVO (AVO 2005, met de loonontwikkeling over 2004) Zaten geen gegevens van het Facilitair Salariscentrum, waardoor het Ministerie van Financiën (inclusief de Belastingdienst) niet in de gegevens was opgenomen. In dit AVO zitten het Ministerie van financiën er dus wel in. Verder is het mogelijk dat door de aanlevering van een deelbestand door een nieuwe leverancier bij het Rijk (een bestand dat voor het eerst werd geleverd), er kleine definitieverschillen zijn opgetreden ten opzichte van het verleden, bijvoorbeeld als een looncomponent door de ene leverancier in een andere groep terecht is gekomen dan bij de andere leverancier. De gegevens van de sector Rechterlijke Macht zijn, net als de gegevens van een groot deel van de werknemers bij het Rijk, afkomstig uit het IPA-systeem. Voor de sector Onderwijs is een gegevensbestand geleverd door Pinkroccade. Het bestand bevat geen gegevens van werknemers in dienst bij de universiteiten en van werknemers in dienst bij instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening (circa 12% van de werknemers in het Onderwijs). Voor het personeel van Defensie heeft het ministerie van Defensie gegevens beschikbaar gesteld die afkomstig zijn uit het Nieuw Salarissysteem Krijgsmacht (NSK). In het verleden werden de gegevens van het burgerpersoneel bij Defensie tegelijk met de gegevens van de Rechterlijke macht en het Rijk opgeleverd door dezelfde leverancier. Inmiddels is de salarisadministratie van het burgerpersoneel van Defensie overgegaan naar het Ministerie van Defensie waardoor zij nu voor alle defensiemedewerkers gegevens hebben geleverd. Er heeft uitgebreide afstemming plaatsgevonden over de opname en groepering van looncomponenten. Desalniettemin is niet uit te sluiten dat er voor het burgerpersoneel van Defensie kleine definitieverschillen zijn met de vorige keer.

Voor de overheidssectoren zijn niet alle persoonskenmerken bekend (te weten: opleidingsniveau, functiesoort en allochtone afkomst, flexcontract, type arbeidsovereenkomst en bij het Defensiepersoneel ook het aantal dienstjaren<sup>35</sup>). Voor het onderwijs is de tegemoetkoming ziektekosten niet beschikbaar.

### *1.2.1 Looncomponenten van werknemers*

Onder bruto-uurloon wordt verstaan de gemiddelde bruto-beloning van werknemers per uur<sup>36</sup>. Het bruto-uurloon vormt voor de werkgevers de belangrijkste component van de loonkosten. Andere onderdelen van de loonkosten, zoals het werkgeversdeel in de sociale premies, de kosten in verband met pensioenvoorziening en vervroegde uittreedingsregelingen (VUT) en bovenwettelijke uitkeringen en vergoedingen maken geen deel uit van het in dit rapport gehanteerde loonbegrip.

---

<sup>35</sup> Bij de vorige AVO onderzoeken was voor het burgerpersoneel bij Defensie wel het aantal dienstjaren bekend. Dit keer zijn de gegevens voor het burgerpersoneel samen met de gegevens voor het militaire personeel geleverd en zijn de dienstjaren ook voor het burgerpersoneel bij Defensie onbekend.

<sup>36</sup> De gemiddelde bruto beloning per uur is, tenzij anders vermeld, berekend door het gemiddeld verdiende bruto-loon van alle werknemers per tijdperiode te delen door het gemiddeld (voor arbeidsduurverkortings gecorrigeerde) aantal gewerkte uren per tijdperiode. De tijdperiode komt overeen met de betaalperiode, veelal een maand of een periode van één week of vier weken. Standaard zijn alle individuele beloningsgegevens herleid naar maandbasis.

Tabel I.f geeft een overzicht van de in dit onderzoek onderscheiden looncomponenten. Aangegeven is welke (op maandbasis gemeten) componenten deel uitmaken van de in dit rapport gehanteerde definitie van het bruto-uurloon.

*Looncomponenten op maandbasis*

Het **functie- of basisloon** is de bedongen standaardbeloning, veelal in de vorm van een maand- of vierwekelijkse salaris. De te werken arbeidstijd is de grondslag voor de beloning, het wordt daarom ook wel tijdloon genoemd.

Tot de **persoonlijke toelage** wordt gerekend het salaris dat boven de voor een werknemer geldende normale schaal uitgaat, zoals een bindingspremie. Een toeslag wegens bijzondere bekwaamheden valt hier ook onder.

Bij **tarief of provisie** is sprake van een, vaak gedeeltelijke, beloning naar inzet, bijvoorbeeld afhankelijk van de omzet. De belangrijkste categorie werknemers die op deze basis wordt beloond zijn handelsvertegenwoordigers.

Onder de **ploegentoeslag of een toeslag voor onregelmatige diensten** valt de extra uitbetaling boven het functieloon als gevolg van wisselende arbeidstijden, werk in de avond, 's nachts of in het weekeinde (werk op arbeidsonaangename uren).

Eventuele vergoedingen die gegeven worden voor vuil en onaangenaam werk worden geboekt onder de **inconveniënten**. Hiertoe worden echter niet gerekend de vergoedingen die voor het werk op arbeidsonaangename uren worden betaald. Deze vergoedingen vallen onder de toeslag voor onregelmatige diensten of ploegentoeslag.

**Loon in natura** omvat de waarde van niet in geld uitgekeerd loon dat op de loonspecificatie van werknemers als fiscale bijtelling staat vermeld, zoals kost en inwoning.

Tabel I.f Looncomponenten van werknemers opgenomen in het onderzoek.

	Maandbasis	Jaarbasis
<b>Looncomponenten</b>		
Functie c.q. basisloon	+	
Persoonlijke toelage	+	
Tarief/provisie	+	
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+	
Inconveniënten	+	
Loon in natura	+	
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten (alleen in 2005)	-	
Bovenwettelijke werkgeversbijdrage zorgverzekering (alleen in 2006)	-	
Overwerk	-	
Overig bruto-loon (inclusief werkgeversbijdrage levensloopregeling)	+	
Winstafhankelijke uitkering		-
Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen		-

+ : inbegrepen in de in dit rapport gebruikte definitie van bruto-uurloon

- : overige looncomponenten, niet inbegrepen in het bruto-uurloon

In 2006 is de Zorgverzekeringswet (ZVW) ingegaan. Hierdoor zijn er met betrekking tot de zorgverzekering twee verschillende looncomponenten voor de twee peilmomenten in het onderzoek.

In 2005, voor de invoering van de ZVW, kon een werkgever aan werknemers een bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering uitkeren. Een door de werkgever direct aan een individuele werknemer uitgekeerde (belastbare) bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering wordt geboekt onder de **werkgevers-bijdrage zkv**. Een niet rechtstreeks aan een werknemer zelf uitgekeerde werkgeversbijdrage zkv wordt fiscaal bij het inkomen opgeteld (fiscale bijtelling zkv). Deze bijtelling maakt geen deel uit van de looncomponent werkgeversbijdrage zkv.

In 2006 gold de ZVW. Werkgevers betalen een wettelijke bijdrage van 6,5% van het bruto-loon aan de werknemer, als compensatie voor de inkomensafhankelijke premie die de werknemer betaalt voor de zorgverzekering. Hierboven op kan een werkgever een **bovenwettelijke bijdrage ZVW** geven aan de werknemer. Wanneer deze periodiek is uitgekeerd, valt dit onder de looncomponent bovenwettelijke bijdrage ZVW.

Inkomsten uit **overwerk**-uren worden niet tot het bruto-uurloon gerekend, omdat deze inkomsten niet binnen de overeengekomen contractuele arbeidstijd zijn verworven.

Tot het **overig loon** worden niet eerder genoemde periodiek uitbetaalde loonbestanddelen gerekend zoals reisenvergoedingen en waarnemingstoelagen.

Een werkgever kan zijn werknemers een **werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling** geven. Wanneer dit is uitgekeerd bij het periodeloon is dit als looncomponent bij het maandloon gerekend. Als het niet bij het periodeloon is uitgekeerd is het als onderdeel van de extra uitkeringen opgenomen. In deze rapportage is het gerekend tot het overig loon.

#### *Extra uitkering op jaarbasis*

Een eenmalige extra uitkering afhankelijk van het bedrijfsresultaat wordt geregistreerd als een **winstafhankelijke uitkering**. Het al dan niet uitbetalen en de hoogte van de winstafhankelijke uitkering kan bijvoorbeeld gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat, de winst voor of na belasting of gekoppeld zijn aan de hoogte van het dividend.

Tot de **overige niet-winstafhankelijke uitkeringen** behoren de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoeslagen die doorgaans alleen aan bepaalde categorieën personeelsleden worden uitgekeerd en een 13e/14e maand. Voorts wordt onder deze uitkering ook uitkeringen gerekend die een algemeen geldend karakter hebben en meestal bij CAO zijn geregeld. Kenmerkend voor deze uitkeringen is dat zij niet structureel doorwerken op het beloningsniveau en niet afhankelijk zijn van het behaalde bedrijfsresultaat. In CAO's worden vaak afspraken over deze uitkeringen vastgelegd ter compensatie van een lagere, structureel op het beloningsniveau doorwerkende, generieke loonsverhoging. De hoogte wordt in de regel op twee manieren vastgesteld: een gelijk bedrag voor alle werknemers of een bepaald percentage van het maand- of jaarsalaris. De uitkering is niet persoons- en/of functiegebonden, alle werknemers van een bedrijf komen er voor in aanmerking. Een niet bij het periodeloon uitgekeerde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling of bovenwettelijke bijdrage ZVW valt ook onder de overige niet-winstafhankelijke extra uitkeringen.

#### *1.2.2 Looncomponenten op bedrijfsniveau gemeten*

Voor de twee in paragraaf 1.2.1. genoemde extra uitkeringen op jaarbasis is ook op bedrijfsniveau vastgelegd of het in het onderzoek betrokken bedrijf een bedrag aan één of meerdere werknemers heeft toegekend. Hiertoe behoren dus ook de werknemers die niet in de werknemerssteekproef zijn opgenomen. Hetzelfde geldt voor de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling. Hiervan is vastgelegd of de werkgever deze verstrekt aan de werknemers, en wat de hoogte ervan is



### 1.3 Analysemodel van bruto-uurloonontwikkeling

Het gemiddelde bruto-uurloon wordt berekend door de (bruto) loonsom van alle werknemers op een peilmoment te delen door het totaal door de werknemers in de peilperiode gewerkte aantal uren<sup>37</sup>.

De mutatie in het gemiddelde bruto-uurloon is gedefinieerd als de relatieve procentuele verandering in het gemiddelde bruto-uurloon op twee peilmomenten, in formule:

$$\frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} \cdot 100\% = \frac{\frac{\text{loonsom}_t}{\text{arb.duur}_t} - \frac{\text{loonsom}_{t-1}}{\text{arb.duur}_{t-1}}}{\frac{\text{loonsom}_{t-1}}{\text{arb.duur}_{t-1}}} \cdot 100\%$$

De mutatie in het gemiddelde bruto-uurloon is een gevolg van het toekennen van loonsverhogingen aan werknemers, welke naar hun aard worden onderscheiden naar initiële en incidentele loonsverhogingen. Daarnaast wordt het gemiddeld uurloon beïnvloed door wijzigingen in de samenstelling van de werkende beroepsbevolking.

#### Initiële loonsverhogingen

Onder *initiële loonsverhogingen* vallen die verhogingen van het loon die een algemeen karakter dragen en aan *alle* werknemers (in een bedrijf) zonder onderscheid worden toegekend, zoals prijscompensatie. Kenmerkend is dat werknemers onvoorwaardelijk recht hebben op deze loonstijgingen. Deze rechten zijn veelal in collectieve regelingen vastgelegd<sup>38</sup>, maar kunnen ook buiten een regeling om door de werkgever zijn toegekend aan als groep herkenbare (categorieën) werknemers.

In Collectieve regelingen kunnen ook afspraken worden gemaakt over arbeidsduurverkorting, herstructurering van een beloningssysteem (beloningsstructuur) en verhogingen van toeslagen (ploegentoeslag, toeslag voor onregelmatige diensten). De effecten van deze afspraken op de loonmutatie worden in dit onderzoek bij andere componenten gemeten (zie hierna).

<sup>37</sup> Exclusief overwerkuren en gecorrigeerd voor ADV-dagen. Zie ook noot 7.

<sup>38</sup> Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's), door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde regelingen en regelingen voor het overheidspersoneel.

### Incidentele loonsverhogingen

Naast de loonsverhogingen die algemeen geldend zijn worden mutaties voorts veroorzaakt door aan werknemers individueel toegekende incidentele loonsverhogingen<sup>39</sup>. De volgende drie incidentele loonmutatiecomponenten zijn onderscheiden:

- **Vast incidenteel:** verhogingen van het functie- of basisloon die per werknemer verschillen maar waarop de werkgever geen directe invloed heeft (o.a. periodieke leeftijd- of dienstjaerenverhogingen).
- **Variabel incidenteel:** verhogingen van het functie- of basisloon die per werknemer verschillen maar waarop de werkgever wel directe invloed heeft, zoals een verhoging op grond van inzet of promotie. Ook een verandering in het functieloon als gevolg van een herziening van een beloningssysteem (beloningsstructuur) maakt deel uit van het variabel incidenteel.
- **Overig incidenteel:** veranderingen in de overige, niet tot functieloon behorende, looncomponenten die deel uitmaken van het bruto-uurloon, zoals ploegentoeslag en toeslag voor onregelmatige diensten (zie tabel I.f).

### Samenstellingseffect

- Komers&gaanders -effect
- Prijseffect van arbeidsmutaties van blijvers

Behalve door initiële en incidentele loonsverhogingen wordt het gemiddelde uurloon en dus ook de gemiddelde uurloonontwikkeling beïnvloed door de veranderende samenstelling van de werkende beroepsbevolking.

Veranderingen in de samenstelling van de populatie tussen twee peilmomenten doen zich voor doordat er werknemers zijn die de arbeidsmarkt verlaten (met pensioen/vut gaan, stoppen met werken, ontslag e.d.), die tot de arbeidsmarkt toetreden (schoolverlater, herintreder e.d.), die van werkkring (van werkgever) veranderen of die meer of minder uren gaan werken bij eenzelfde werkgever.

Het veranderen van werkkring en ook het meer of minder gaan werken heeft over het algemeen geen effect op de omvang van de werkzame beroepsbevolking, maar leidt wel tot een wijziging in de samenstelling van de populatie. Hierbij valt te denken aan verschuivingen in de verhouding tussen aantallen werknemers per onderscheiden categorieën werknemers (naar economische activiteit, functiesoort, functieniveau e.d.), maar ook aan de effecten van veranderingen in het aantal gewerkte uren van verschillende categorieën werknemers.

De gevolgen van veranderingen in de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking op de loonontwikkeling wordt in dit onderzoek opgedeeld in het 'Komers&gaanders-effect' en het

---

<sup>39</sup> Incidentele loonmutaties, opgeschoond voor samenstellingseffecten worden ook wel aangeduid als "loondrift".

'Prijs­effect van arbeidsduurmutaties'<sup>40</sup>.

Het bruto-­uurloon 'opgeschoond' voor het 'Komers&gaanders-effect' geeft de 'uurloonmutatie van *gebleven werknemers*'. Deze loonmutatie geeft de gemiddelde stijging van de bruto-­uurlonen weer ten gevolge van initiële en incidentele loonsverhogingen als ook de prijseffecten van arbeidsduurmutaties in het bruto-­uurloon van de werknemers die niet van werkkring zijn veranderd.

#### *Berekeningswijze*

Het 'Komers&gaanders-effect' wordt berekend als het verschil tussen de loonmutatie van alle werknemers en de loonmutatie van de werknemers die op beide peilmomenten bij dezelfde werkgever in dienst waren (gebleven werknemers).

De onderscheiden initiële en incidentele componenten zijn gebaseerd op loongegevens van *gebleven werknemers* en berekend als de in euro's gemeten toename van een component bij een veronderstelde gelijkblijvende arbeidsduur. Daardoor worden de berekende bijdragen van de initiële en incidentele componenten niet beïnvloed door veranderingen in de omvang van de dienstbetrekkingen van gebleven werknemers.

Het percentage initieel (incidenteel) is berekend als het totaalbedrag aan initieel (incidenteel) van alle gebleven werknemers uitgedrukt in de loonsom van gebleven werknemers<sup>41</sup>. Het prijseffect van arbeidsduurmutaties van gebleven werknemers wordt berekend als het verschil tussen de uurloonmutatie van gebleven werknemers en de som van de initiële en incidentele componenten.

In tabel I.g op de volgende bladzijde zijn de mutatiecomponenten weergegeven.

---

<sup>40</sup> Samenstellingseffecten worden ook veroorzaakt doordat werknemers ouder worden, promotie maken, meer werkervaring krijgen en meer dienstjaren hebben in de loop der tijd. Deze meer aan individuele werknemers toe te schrijven veranderingen worden echter afzonderlijk gemeten als een 'incidentele' component van de loonmutatie.

<sup>41</sup> Bij de sector onderwijs is op werknemersniveau een schatting gemaakt van de vaste incidentele loonsverhogingen gemaakt. Geen rekening is gehouden met eventuele afwijkende eigen loonschalen van onderwijsinstellingen.

Tabel I.g Componenten van de bruto-urloonmutatie

Componenten van de bruto-urloonmutatie
<b>Bruto uurloonmutatie</b>
<b>Komers&amp;gaanders-effect</b>
<b>Bruto uurloonmutatie blijvers w.v.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Initieel</li><li>• Blijvers incidenteel w.v. <i>Vast incidenteel</i> <i>Variabel incidenteel</i> <i>Overig incidenteel</i></li><li>• Prijseffect arbeidsduurmutaties w.v. <i>ADV-effect</i> <i>Individuele mutaties</i></li></ul>
Mutatiecomponenten extra uitkeringen
<b>Additioneel effect extra uitkeringen (in procenten van het bruto-jaarloon)</b> <i>Winstafhankelijke uitkeringen</i> <i>Overige, niet-winstafhankelijke uitkeringen</i>

#### 1.4 Multipele regressieanalyse

Met behulp van multipele regressie-analyse zijn in dit rapport gecorrigeerde beloningsverschillen tussen groepen werknemers berekend. Multipele regressie-analyse is een techniek waarmee kan worden nagegaan in welke mate een afhankelijke variabele kan worden verklaard op basis van een aantal onafhankelijke variabelen. In dit onderzoek wordt de natuurlijke logaritme van het uurloon als afhankelijke variabele opgenomen.

De multipele regressieanalyse zoals toegepast in dit onderzoek, verklaart (de natuurlijke logaritme van) het bruto uurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen) geslacht, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever, opleiding, LTD-functieniveau, functiesoort, wel of geen overige looncomponenten, economische sector, werknemerstype (m.b.t. type CAO) en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is.

Een beloningsfunctie (vergelijking) van de volgende vorm is geschat:

$$Y = C + \beta_i * X_i + \varepsilon$$

Waarbij:

Y	de afhankelijke variabele (de natuurlijke logaritme van het uurloon)
C	de constante
X <sub>i</sub>	de onafhankelijke variabelen (persoons-, functie- en bedrijfskenmerken)
β <sub>i</sub>	de regressiecoëfficiënten die de invloed van de bijbehorende onafhankelijke variabelen (X <sub>i</sub> ) op Y aangeven
ε	de storingsterm

Bij een geschatte regressievergelijking hoort een determinatiecoëfficiënt, de R<sup>2</sup>, die weergeeft hoe goed het model de hoogte van de afhankelijke variabele kan verklaren. Deze R<sup>2</sup> heeft een waarde tussen 0 en 1, waarbij de waarde 1 betekent dat voor alle waarnemingen (dus alle werknemers in de steekproef) de afhankelijke variabele (het uurloon) precies geschat kan worden als men de waarde van de achtergrondkenmerken in de vergelijking invult. Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressiecoëfficiënt (β<sub>i</sub>), die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten. De coëfficiënten (\*100%) zijn namelijk te interpreteren als de (procentuele) verandering in het bruto-uurloon (per eenheid van de onafhankelijke variabele)<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> Omdat de natuurlijke logaritme van de bruto-uurlonen als de te verklaren variabele is opgenomen, geeft [exp(β<sub>i</sub>) - 1] het effect van deze achtergrondvariabele op de bruto-uurlonen weer. Voor kleine waarden van β<sub>i</sub> geldt dat [exp(β<sub>i</sub>) - 1] vrijwel gelijk is aan β<sub>i</sub>. Het teken van β<sub>i</sub> geeft aan of het effect positief of negatief is bij een toename van X<sub>i</sub> met één eenheid. Het effect wordt uitgedrukt in een percentage door de coëfficiënt β<sub>i</sub> met 100% te vermenigvuldigen.

Alle verklarende variabelen zijn in de vorm van een dummy<sup>43</sup> in de beloningsfunctie opgenomen. Zo neemt de dummy 'geslacht' voor vrouwen de waarde '1' aan en voor mannen de waarde '0'. De voor de dummy verkregen schatting in de beloningsfunctie geeft de verhouding weer tussen het bruto-uurloon van vrouwen ten opzichte van het bruto-uurloon van mannen, waarbij voor de effecten van alle overige in de beloningsfunctie opgenomen variabelen gecorrigeerd is. In de beloningsfunctie is niet het bruto-uurloon opgenomen, maar de natuurlijke logaritme van het bruto-uurloon. De coëfficiënt ( $\beta_i * 100\%$ ) geeft de procentuele invloed van de desbetreffende achtergrondvariabele aan.

Onderstaande achtergrondkenmerken zijn in de vorm van dummyvariabelen in de beloningsfuncties opgenomen. Het aantal te onderscheiden categorieën en de als referentiegroep gekozen categorie werknemers zijn schuin gedrukt tussen haakjes geplaatst. Sommige achtergrondkenmerken gelden alleen voor de overheid of juist niet voor de overheid.

- Geslacht (2 categorieën, referentiegroep mannen)
- Leeftijd (12 categorieën, referentiegroep werknemers tussen 23 en 35 jaar)
- Opleidingsniveau (6 categorieën, referentiegroep werknemers met basisonderwijs)
- Dienstjaren (6 categorieën, referentiegroep werknemers met 0 dienstjaren)
- Arbeidsduur (3 categorieën, referentiegroep werknemers met een voltijd baan)
- LTD-functieniveau (9 categorieën, referentiegroep werknemers op LTD-functieniveau I)
- Functiesoort (8 categorieën, referentiegroep werknemers met technische/handarbeid functie)
- Extra looncomponenten (2 categorieën, referentiegroep zonder overige looncomponenten)
- Economische sector (9 categorieën, referentiegroep werknemers in bouw)
- Bedrijfsomvang (3 categorieën, referentiegroep werknemers in kleinbedrijf)
- Type werknemer<sup>44</sup> (6 categorieën, referentiegroep bedrijfstak-CAO'ers)

---

<sup>43</sup> Een dummyvariabele kan alleen de waarde '0' of '1' aannemen.

<sup>44</sup> Deze variabele bestaat uit zes werknemerscategorieën: bedrijfstak-CAO'ers, ondernemings-CAO'ers, AVV'ers, niet-CAO'ers in CAO bedrijf, niet-CAO'ers in niet-CAO bedrijf en directieleden.

**BIJLAGE II**

**INDELINGEN LTD-FUNCTIENIVEAU EN FUNCTIESOORT**





**Indeling LTD-functieniveaus**

Bij het AVO-onderzoek wordt een relatie gelegd tussen het beloningsniveau van werknemers en het niveau van de door hen beklede functies. Het onderscheid naar functieniveaus wordt gebruikt om beloningsverschillen te beschrijven en te verklaren.

Bij de methode van indelen is gebruik gemaakt van een referentiekader bestaande uit een negental LTD-functieniveaus. Deze niveaus zijn zodanig gekozen dat ze zo goed mogelijk aansluiten bij in vele CAO's voorkomende niveaugroepen of combinaties hiervan<sup>45</sup>.

**Overzicht II.1 Indeling LTD-functieniveaus**

Functieniveau	
<b>I</b>	Zeer eenvoudige werkzaamheden die zich steeds herhalen, waarvoor geen scholing en slechts een geringe ervaring is vereist en die onder directe leiding worden verricht.
<b>II</b>	Eenvoudige tot vrij eenvoudige werkzaamheden, die zich als regel herhalen, waarvoor (enige) lagere administratieve of technische kennis en enige ervaring vereist is, die enige zelfstandigheid vereisen en die doorgaans onder leiding worden verricht.
<b>III - laag</b>	Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend herhalend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.
<b>III - hoog</b>	Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend afwisselend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis, gecombineerd met een aanvullende beroepsopleiding in een specifieke procedure en/of techniek, en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.
<b>IV</b>	Moeilijke werkzaamheden van wisselende aard waarvoor een middelbaar administratief of technisch kennisniveau en daarbij behorende ervaring is vereist en die in beginsel zelfstandig worden verricht.
<b>V</b>	Samengestelde werkzaamheden binnen een bepaald vakgebied die een hoger kennisniveau en/of de nodige aanzienlijke ervaring vereisen en die zelfstandig worden verricht.
<b>VI</b>	Leidinggevende of beleidsvoorbereidende werkzaamheden van analyserende, creatieve of contactuele aard, die op grond van onafhankelijke oordeelsvorming worden verricht en die een academisch of gelijkwaardig kennisniveau vereisen.
<b>VII</b>	Leiding geven aan middelgrote ondernemingen of gelijkwaardige eenheden, diensten of staforganen, gepaard aan deelneming aan de beleidsvoorbereiding of beleidsvorming.
<b>VIII</b>	Leiding geven aan grote ondernemingen of gelijkwaardige concerndelen of instellingen.

<sup>45</sup> Deze indeling van functies naar niveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst. In 1994 is de Loontechnische Dienst opgegaan in de Arbeidsinspectie.

**Indeling functiesoorten**

Iedere arbeidsorganisatie met meerdere medewerkers bestaat uit functies die zich door bepaalde karakteristieken van elkaar onderscheiden. Op basis van de essentiële inhoud van de te verrichten werkzaamheden worden 7 functiesoorten onderkend. Bij deze groepering van functies is de tijdsbesteding bepalend indien tussen twee van de functiesoorten gekozen moet worden (meer dan 50%). Overzicht II.2 bevat de omschrijvingen van de 7 onderscheiden functiesoorten.

**Overzicht II.2 Indeling functiesoorten**

<b>Functiesoorten</b>	
<b>Productie, technische en/of handarbeidfuncties</b>	Als zodanig worden al die functies aangemerkt die in de productiesfeer liggen alsmede functies op een technisch vakgebied.
<b>Administratieve functies</b>	Kenmerkend voor de hieronder te brengen functies is het administratieve karakter van de te verrichten werkzaamheden voorzover die niet in de sfeer van de automatisering liggen. Dus ook een puur administratieve kracht op een verkoop-/inkoopafdeling en een typiste tekstverwerking, maar géén ponstypiste of data-entry-typiste).
<b>Automatiseringsfuncties</b>	Alle functies waarin werkzaamheden ten behoeve van de input en/of output van een computer worden verricht en werknemers die zich bezighouden met programmering.
<b>Commerciële functies</b>	Alle functies waarin de te verrichten werkzaamheden zich kenmerken door klantgerichte bezigheden in de verkoopsfeer, dan wel functies in de inkoop sfeer die zich richten op activiteiten die als doel hebben de eigen organisatie toegang te verschaffen op de juiste inkoopmarkt.
<b>Verzorgende en/of dienstverlenende functies</b>	Binnen deze functiesoort kenmerken de werkzaamheden zich door verzorging van of dienstverlening aan anderen in de eigen organisatie of daar buiten, waarbij die werkzaamheden niet tot een technisch vakgebied gerekend kunnen worden, noch administratief of commercieel van aard zijn.
<b>Creatieve functies</b>	Naast kunstenaars, mode-ontwerp(st)ers, etaleurs, architecten e.d. zijn hier ook werknemers ondergebracht die vanuit hun functie of vakgebied initiërend bezig zijn aan de ontwikkeling van procédés, processen, projecten of onderzoek, zoals een researchmedewerker (maar geen analist).
<b>Leidinggevende of bestuursfuncties</b>	Als zodanig worden die leidinggevende functies aangemerkt waarin het besturen op "managen" van een afdeling of een project meer dan 50% van de arbeidstijd vergt. Indien een functionaris vanuit zijn/haar vakgebied meer dan 50% van de tijd (technisch) inhoudelijk bezig is met de eigenlijke tot de functie of afdeling te rekenen uitvoerende werkzaamheden, dan prevaleert de functiesoort waaronder die werkzaamheden vallen.

**BIJLAGE III**

**TABELLEN**



**Tabel III.1 Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen in 2006 naar diverse categorieën.  
Bruto-uurloon vrouwen als percentage van bruto-uurloon mannen.**

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Uurloon vrouwen in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon mannen
Totaal	Totaal	100,0	100,0	100,0	46,9	53,1	100	78,7
	Bedrijfsleven	90,9	92,9	92,0	46,4	53,6	100	77,5
	Overheid	9,1	7,1	8,0	53,1	46,9	100	85,8
<b>BEDRIJFSLEVEN (exclusief directieleden), w.o.</b>								
Sectoren	Landbouw en visserij	0,7	2,3	1,5	20,4	79,6	100	84,9
	Industrie, inclusief delfstoffenwinning	7,0	20,0	13,9	23,8	76,2	100	82,6
	Energie- en waterleidingbedrijven	0,2	0,6	0,4	19,3	80,7	100	85,2
	Bouwnijverheid	1,1	10,2	5,9	8,5	91,5	100	82,7
	Reparatie van consumentenartikelen en handel	19,6	18,0	18,8	49,3	50,7	100	75,8
	Horeca	5,0	3,9	4,4	53,5	46,5	100	92,4
	Vervoer, opslag en communicatie	4,4	9,2	6,9	29,9	70,1	100	79,2
	Financiële instellingen	3,7	4,4	4,1	42,6	57,4	100	65,7
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	17,3	22,6	20,1	40,6	59,4	100	77,1
	Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	0,9	0,4	0,6	64,7	35,3	100	82,2
	Onderwijs	0,4	0,4	0,4	46,4	53,6	100	114,8
	Gezondheids- en welzijnszorg	34,5	4,4	18,6	87,5	12,5	100	81,1
	Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	5,4	3,4	4,3	58,7	41,3	100	84,1
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	10,9	10,1	10,5	49,1	50,9	100	83,2
	5 - 9 werknemers	5,6	6,6	6,1	43,2	56,8	100	85,8
	10 - 19 werknemers	6,8	9,1	8,0	40,2	59,8	100	84,1
	20 - 49 werknemers	8,7	13,0	11,0	37,5	62,5	100	79,2
	50 - 99 werknemers	6,2	9,7	8,0	36,4	63,6	100	83,7
	100 - 199 werknemers	6,1	9,1	7,7	37,4	62,6	100	84,0
	200 - 499 werknemers	8,8	10,1	9,5	43,9	56,1	100	79,4
>= 500 werknemers	46,9	32,4	39,2	56,5	43,5	100	75,0	

Tabel III.1 (vervolg 1)

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	
<b>BEDRIJFSLEVEN (exclusief directieleden), w.o.</b>								
Type werknemer	CAO'ers	76,4	69,8	72,9	49,5	50,5	100	81,6
	AVV'ers	4,0	4,8	4,4	42,7	57,3	100	85,2
	Niet-CAO'ers	19,7	25,4	22,7	41,0	59,0	100	78,0
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	5,1	5,1	5,1	47,3	52,7	100	89,1
	Voortgezet alg. onderwijs	12,7	7,2	9,8	61,3	38,7	100	90,9
	Lager beroepsonderwijs	20,1	29,5	25,0	37,9	62,1	100	85,2
	Middelbaar algemeen onderwijs	10,8	6,4	8,4	60,3	39,7	100	89,0
	Middelbaar beroepsonderwijs	26,0	19,8	22,8	54,0	46,0	100	87,4
	Hoger beroepsonderwijs	9,6	13,8	11,9	38,4	61,6	100	77,9
	Wetenschappelijk onderwijs	2,2	3,8	3,1	34,4	65,6	100	80,4
	Onbekend	13,4	14,4	13,9	45,5	54,5	100	71,1
LTD-functieniveau	Functieniveau I	7,4	4,1	5,6	61,9	38,1	100	104,0
	Functieniveau II	13,8	8,8	11,2	58,3	41,7	100	98,1
	Functieniveau III-laag	22,5	16,5	19,3	54,9	45,1	100	90,6
	Functieniveau III-hoog	18,5	21,9	20,3	43,0	57,0	100	93,3
	Functieniveau IV	26,8	25,2	26,0	48,8	51,2	100	89,4
	Functieniveau V	7,3	14,5	11,1	31,2	68,8	100	86,1
	Functieniveau VI	1,4	3,7	2,6	24,7	75,3	100	81,5
	Functieniveau VII en VIII	0,0	0,3	0,2	12,0	88,0	100	*
Onbepaald	2,3	4,9	3,7	29,7	70,3	100	85,0	
Functiesoort	Technisch handarbeid	5,8	33,8	20,6	13,4	86,6	100	76,1
	Administratief	17,8	8,1	12,7	66,4	33,6	100	79,9
	Automatisering	0,7	3,9	2,4	13,9	86,1	100	93,7
	Commercieel	14,7	11,1	12,8	54,4	45,6	100	62,1
	Verzorgend of dienstverlenend	53,5	27,2	39,6	63,8	36,2	100	92,5
	Creatief	1,4	2,4	1,9	33,9	66,1	100	87,0
	Bestuursfuncties	3,6	8,8	6,3	26,7	73,3	100	72,9
	Onbepaald	2,5	4,9	3,8	31,5	68,5	100	85,1

Tabel III.1 (vervolg 2)

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	
<b>BEDRIJFSLEVEN (exclusief directieleden), w.o.</b>								
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	11,1	9,3	10,1	51,6	48,4	100	94,5
	23 - 29 jaar	16,3	14,4	15,3	50,2	49,8	100	96,1
	30 - 39 jaar	28,0	27,9	28,0	47,4	52,6	100	85,4
	40 - 49 jaar	25,2	25,7	25,4	46,8	53,2	100	76,8
	50 - 59 jaar	17,6	19,1	18,4	45,2	54,8	100	73,2
	>= 60 jaar	1,8	3,6	2,7	30,5	69,5	100	83,2
Arbeidsduur	Voltijd	22,2	78,0	51,7	20,3	79,7	100	82,5
	Deeltijd, 12 uur of meer	60,8	15,5	36,9	77,8	22,2	100	97,3
	Deeltijd, minder dan 12 uur	17,0	6,4	11,4	70,3	29,7	100	115,6
Arbeidsduur	Voltijd	22,5	78,7	52,1	20,4	79,6	100	82,6
	Deeltijd >= 40%	53,8	13,2	32,3	78,5	21,5	100	95,4
	Kleine deeltijd < 40%	23,8	8,2	15,5	72,3	27,7	100	119,7
Etnische afkomst	Allochtoon	6,4	7,8	7,1	42,3	57,7	100	84,0
	Autochtoon	93,0	90,9	91,9	47,8	52,2	100	80,5
	Onbekend	0,7	1,3	1,0	30,6	69,4	100	68,0
Bruto jaarloon 2006	16.650 (WML)	49,7	15,0	31,4	74,8	25,2	100	125,4
	16.650 - 29.500 (Modaal)	33,7	32,0	32,8	48,6	51,4	100	115,8
	29.500 - 59.000	15,3	44,2	30,5	23,7	76,3	100	102,3
	59.000 en meer	1,3	8,9	5,3	11,2	88,8	100	99,4
Bruto uurloonklasse	t/m WML	1,3	0,9	1,1	57,5	42,5	100	100,2
	WML t/m 115% WML	13,6	6,5	9,8	65,3	34,7	100	103,3
	115% WML t/m 130% WML	13,6	8,2	10,8	59,7	40,3	100	103,8
	130% WML t/m 150% WML	17,7	11,4	14,4	58,2	41,8	100	103,2
	150% WML t/m 200% WML	31,6	31,3	31,4	47,5	52,5	100	102,0
	200% WML t/m 300% WML	18,9	28,4	23,9	37,3	62,7	100	99,5
	> 300% WML	3,3	13,4	8,6	18,2	81,8	100	92,8

Tabel III.1 (vervolg 3)

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Uurloon vrouwen in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon mannen
<b>OVERHEIDSSECTOREN, w.o.</b>		100,0	100,0	100,0	53,1	46,9	100	85,8
Overheidssectoren	Rijk	17,1	27,2	21,8	41,6	58,4	100	83,4
	Onderwijs	79,1	48,1	64,6	65,1	34,9	100	83,8
	Rechtelijke macht	0,6	0,6	0,6	52,5	47,5	100	86,1
	Defensie burg.-personeel	1,6	6,2	3,8	23,0	77,0	100	88,7
	Defensie mil.-personeel	1,5	17,8	9,2	8,8	91,2	100	84,2
LTD-functieniveau	Functieniveau I	0,8	2,4	1,5	26,3	73,7	100	95,8
	Functieniveau II	0,6	2,2	1,4	24,3	75,7	100	93,2
	Functieniveau III	3,9	7,6	5,6	36,9	63,1	100	92,6
	Functieniveau IV	6,2	11,5	8,7	37,8	62,2	100	92,3
	Functieniveau V	58,7	38,5	49,2	63,3	36,7	100	90,5
	Functieniveau VI	8,1	20,6	13,9	30,7	69,3	100	92,8
	Functieniveau VII en VIII	0,7	1,9	1,3	29,8	70,2	100	93,4
	Onbepaald	21,1	15,3	18,4	61,0	39,0	100	77,9
Leeftijdsklasse	15 -22 jaar	2,1	4,1	3,1	37,2	62,8	100	104,0
	23 -29 jaar	15,6	10,0	13,0	64,0	36,0	100	98,0
	30 -39 jaar	24,5	17,6	21,3	61,2	38,8	100	92,9
	40 -49 jaar	30,5	29,0	29,8	54,4	45,6	100	84,9
	50 -59 jaar	24,5	34,4	29,1	44,6	55,4	100	84,8
	>= 60 jaar	2,7	4,8	3,7	39,0	61,0	100	82,6
Arbeidsduur	Voltijd	31,2	82,6	55,3	30,0	70,0	100	86,4
	Deeltijd, 12 uur of meer	62,7	15,0	40,3	82,6	17,4	100	87,8
	Deeltijd, minder dan 12 uur	6,1	2,4	4,4	74,5	25,5	100	77,2
Arbeidsduur	Voltijd	31,4	82,7	55,4	30,1	69,9	100	86,3
	Deeltijd >= 40%	59,6	14,5	38,5	82,3	17,7	100	88,0
	Kleine deeltijd < 40%	8,9	2,8	6,1	78,2	21,8	100	78,7



Tabel III.1 (vervolg 4)

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
<b>OVERHEIDSSECTOREN (vervolg)</b>		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	
<b>OVERHEIDSSECTOREN, w.o.</b>								
Bruto jaarloon 2006	16.650 (WML)	17,5	4,4	11,3	82,0	18,0	100	90,9
	16.650 - 29.500 (Modaal)	38,2	14,4	27,0	75,1	24,9	100	117,8
	29.500 - 59.000	42,0	66,4	53,4	41,7	58,3	100	98,1
	59.000 en meer	2,4	14,9	8,2	15,5	84,5	100	103,5
Bruto uurloonklasse	t/m WML	*	*	*	*	*	*	*
	WML t/m 115% WML	0,5	0,2	0,4	73,9	26,1	100	101,8
	115% WML t/m 130% WML	3,6	1,6	2,7	71,8	28,2	100	101,1
	130% WML t/m 150% WML	4,4	2,8	3,7	64,5	35,5	100	102,4
	150% WML t/m 200% WML	34,6	23,9	29,6	62,2	37,8	100	103,0
	200% WML t/m 300% WML	47,8	43,7	45,9	55,3	44,7	100	98,2
	> 300% WML	8,9	27,8	17,7	26,6	73,4	100	97,7

**Tabel III.2** Procentuele verdeling van werknemers (bedrijfsleven en overheid) en bedrijven (bedrijfsleven) naar wel/geen (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst in oktober 2006 en naar economische sectoren (SBI'93)

	Werknemers				Bedrijven			
	CAO	AVV	Niet- CAO <sup>a</sup>	Totaal	CAO	AVV	Niet- CAO	Totaal
Totaal Bedrijfsleven en overheid	73	4	23	100				
Overheid	100							
Totaal Bedrijfsleven, w.o.	71	4	25	100	46	13	41	100
Landbouw en visserij	73	15	13	100	69	18	13	100
Industrie inclusief delfstoffenwinning, w.o.	81	4	15	100	63	17	20	100
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	80	8	13	100	59	27	14	100
Grafische industrie	74	6	21	100	53	26	21	100
Aardolie en chemische industrie	73	1	26	100	*	*	*	*
Metaal- en electrotechnische industrie	84	4	12	100	78	11	11	100
Energie- en waterleidingbedrijven	98	0	2	100	*	*	*	*
Bouwnijverheid	87	7	6	100	72	26	2	100
Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	69	5	27	100	47	14	38	100
Autohandel en -reparatie	70	6	23	100	71	17	12	100
Groothandel	46	4	50	100	24	10	66	100
Detailhandel	84	5	11	100	57	16	27	100
Horeca	72	12	17	100	53	23	24	100
Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	83	3	14	100	62	11	27	100
Vervoer over land	91	5	4	100	82	16	1	100
Rest vervoer en communicatie	77	2	21	100	39	4	57	100
Financiële instellingen, w.o.	68	1	31	100	3	6	92	100
Bank- en verzekeringswezen	81	1	18	100	9	2	89	100
Overige financiële instellingen	16	3	81	100	0	7	93	100
Verhuur en zakelijke dienstverlening, w.o.	39	5	56	100	14	7	80	100
Schoonmaakbedrijven	86	6	7	100	41	38	21	100
Particulier onderwijs	22	0	78	100	*	*	*	*
Gezondheids- en welzijnszorg	95	1	4	100	65	6	29	100
Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	52	5	43	100	34	4	62	100

a Niet-CAO'ers inclusief directieleden

\* minder dan 50 waarnemingen

**Toelichting bij tabel III.2**

In het bedrijfsleven valt in oktober 2006 naar schatting drie van de vier werknemers feitelijk onder een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst. Verder blijkt dat in 46% van de bedrijven in het bedrijfsleven een CAO van toepassing is. In 13% van de bedrijven is als gevolg van het algemeen verbindend verklaren een CAO van toepassing. In de overige 41% van de bedrijven is er geen (algemeen verbindend verklaarde) CAO van toepassing.

Tabel III.3 Mutatiecomponenten van de uurloonmutatie 2005-2006.

Additioneel effect van de mutaties in de extra uitkeringen in procenten van het bruto-jaarloon in 2005 excl. extra uitkeringen

		Uurloon	Komers/	Uurloon	Initieel	Blijversincidenteel			Prijseffect	Uurloon	Uurloon	Effect mutatie	
		mutatie	gaanders- effect	mutatie	mutatie	vast	variabel	overig	arbeidsduur- mutaties	2006	2005	extra uitkeringen	overige
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI	(in €)	(in €)	winstafh.	
Totaal	Totaal	2,8	-1,8	4,6	1,2	0,5	2,6	0,5	-0,2	16,36	15,91	0,3	0,7
Totaal	Totaal exclusief directieleden	2,7	-1,8	4,5	1,3	0,5	2,3	0,6	-0,2	15,83	15,41	0,3	0,7
Sectoren	Bedrijfsleven	3,0	-1,7	4,7	1,2	0,4	2,8	0,5	-0,2	16,10	15,63	0,3	0,6
	Bedrijfsleven, exclusief directieleden	2,9	-1,7	4,6	1,3	0,4	2,5	0,6	-0,2	15,51	15,08	0,3	0,6
	Overheid	2,0	-1,7	3,7	1,5	1,0	0,7	0,5	0,0	19,28	18,90	0,0	1,7
Type werknemer	CAO'ers, w.o.	2,3	-1,9	4,2	1,5	0,6	1,7	0,6	-0,2	15,67	15,32	0,2	0,6
	Bedrijfsleven	2,3	-1,9	4,3	1,5	0,5	1,9	0,6	-0,3	15,19	14,84	0,2	0,4
	Overheid	2,0	-1,7	3,7	1,5	1,0	0,7	0,5	0,0	19,28	18,90	0,0	1,7
	AVV'ers	1,9	-2,3	4,1	1,1	0,5	2,6	0,0	0,0	13,01	12,77	-0,1	0,4
	Niet-CAO'ers	4,2	-1,4	5,6	0,6	0,1	4,3	0,6	0,0	16,81	16,14	0,6	0,9
	Directieleden	4,9	-1,0	6,0	0,3	0,0	5,5	0,1	0,0	32,05	30,54	0,5	0,6
Geslacht (exclusief directieleden)	Vrouw	2,7	-1,8	4,5	1,3	0,8	2,1	0,6	-0,3	14,00	13,63	0,1	0,6
	Man	2,9	-1,6	4,5	1,3	0,3	2,4	0,6	-0,1	17,00	16,52	0,3	0,7
Leeftijdsklasse (exclusief directieleden)	15 -22 jaar	8,5	-7,2	15,7	1,2	3,5	10,6	1,0	-0,6	7,49	6,90	0,0	0,6
	23 -29 jaar	5,6	-1,1	6,7	1,2	0,9	4,3	0,5	-0,2	12,45	11,79	0,3	0,7
	30 -39 jaar	3,9	-1,2	5,1	1,2	0,5	3,0	0,5	-0,1	16,21	15,60	0,3	0,8
	40 -49 jaar	3,1	-0,9	4,0	1,3	0,4	1,7	0,6	-0,1	17,64	17,11	0,3	0,7
	50 -59 jaar	2,9	-0,3	3,2	1,4	0,3	1,1	0,7	-0,2	18,39	17,87	0,2	0,6
	>= 60 jaar	-0,3	-2,7	2,5	1,3	0,1	0,9	0,3	-0,1	17,45	17,49	0,2	0,2
Geslacht naar arbeidsduur (exclusief directieleden)	Vrouw, voltijd	2,9	-2,0	4,9	1,2	0,7	2,8	0,3	-0,2	14,57	14,15	0,2	0,8
	Vrouw, deeltijd	2,5	-1,7	4,2	1,3	0,8	1,8	0,7	-0,3	13,68	13,34	0,1	0,5
	Man, voltijd	2,9	-1,5	4,4	1,3	0,3	2,4	0,5	-0,1	17,40	16,90	0,3	0,7
	Man, deeltijd	2,1	-2,5	4,6	1,2	0,6	2,6	1,0	-0,8	14,25	13,96	0,3	0,7

Tabel III.3 (vervolg 1) Bedrijfsleven en overheid, exclusief directieleden

		Uurloon	Komers/	Uurloon	Initieel	Blijversincidenteel			Prijzeffect	Uurloon	Uurloon	Effect mutatie	
		mutatie	gaanders- effect	mutatie	VI	vast	variabel	overig	arbeidsduur- mutaties	2006	2005	extra	uitkeringen
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI	(in €)	(in €)	winstafh.	overige
Totaal	Totaal	2,7	-1,8	4,5	1,3	0,5	2,3	0,6	-0,2	15,83	15,41	0,3	0,7
Sectoren	Landbouw en visserij	2,2	-2,8	4,9	1,4	0,4	2,9	0,2	0,0	12,34	12,08	0,1	-0,1
	Industrie inclusief delfstoffenwinning, w.o.	2,8	-1,4	4,1	1,1	0,3	1,8	0,9	0,0	16,59	16,14	0,5	0,6
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2,2	-1,8	3,9	1,1	0,3	1,7	0,8	0,0	16,98	16,62	0,2	0,0
	Grafische industrie	2,6	-1,3	3,9	1,1	0,2	2,5	0,2	-0,1	16,72	16,30	0,6	0,3
	Aardolie en chemische industrie	4,3	-1,8	6,0	1,4	0,3	2,0	2,3	0,0	18,93	18,15	1,1	1,6
	Metaal- en electrotechnische industrie	2,5	-1,5	4,0	1,1	0,3	1,9	0,6	0,1	17,17	16,76	0,6	0,2
	Energie- en waterleidingbedrijven	3,7	-1,8	5,5	1,5	0,2	2,0	1,8	0,1	20,39	19,66	0,7	0,4
	Bouwnijverheid	2,0	-1,9	3,8	1,2	0,1	2,3	0,4	-0,2	16,28	15,97	0,2	0,6
	Reparatie van consumentenartikelen en handel,	2,3	-2,2	4,5	1,0	0,5	2,9	0,3	-0,2	12,67	12,38	0,3	0,3
	Autohandel en -reparatie	3,0	-1,1	4,0	0,8	0,3	2,6	0,3	0,0	13,22	12,84	0,1	0,2
	Groothandel	3,3	-1,5	4,9	0,9	0,2	3,2	0,4	0,1	14,57	14,10	0,4	0,4
	Detailhandel	1,4	-3,0	4,4	1,2	0,9	2,6	0,2	-0,6	10,82	10,67	0,2	0,1
	Horeca	0,2	-3,6	3,9	0,9	0,5	2,6	0,3	-0,5	10,42	10,40	-0,1	0,1
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	5,6	0,0	5,6	2,2	0,7	1,7	1,3	-0,3	16,76	15,87	0,1	0,1
	Vervoer over land	5,0	0,0	5,0	3,1	0,4	1,3	0,5	-0,2	14,49	13,79	0,0	-0,7
	Rest vervoer en communicatie	5,8	-0,3	6,1	1,6	0,9	2,0	1,8	-0,1	18,71	17,68	0,1	0,6
	Financiële instellingen, w.o.	2,0	-2,1	4,1	1,8	0,1	2,5	-0,4	0,1	21,17	20,76	0,2	2,6
	Bank- en verzekeringswezen	1,1	-2,7	3,7	2,0	0,1	2,2	-0,5	0,0	22,27	22,03	0,4	2,7
	Overige financiële instellingen	6,9	0,9	6,0	0,8	0,1	5,0	0,2	0,0	16,35	15,29	-0,7	1,4
	Verhuur en zakelijke dienstverlening, w.o.	2,7	-2,8	5,5	0,9	0,1	4,3	0,4	-0,2	16,17	15,75	0,6	0,6
Schoonmaakbedrijven	1,9	-0,6	2,5	1,6	0,2	1,7	0,5	-1,5	10,55	10,35	-0,1	1,3	
Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekerin	3,7	-1,7	5,4	1,9	0,8	1,5	1,2	0,0	19,34	18,65	0,0	2,6	
Onderwijs (overheid + particulier)	1,1	-1,5	2,7	1,1	1,1	0,4	0,1	0,0	18,66	18,45	0,0	0,6	
Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	3,2	-0,9	4,1	1,5	1,1	1,1	0,8	-0,5	15,40	14,92	0,0	0,3	
Verpleeg- en bejaardentehuizen	3,2	-1,2	4,5	1,4	1,3	0,8	1,2	-0,1	15,25	14,77	0,0	0,7	
Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	4,0	-1,0	5,0	1,0	0,4	3,2	0,4	0,0	15,06	14,48	0,4	0,5	
LTD-functieniveau	Functieniveau I	0,5	-3,1	3,5	1,5	0,5	1,6	0,4	-0,5	9,02	8,98	0,0	0,7
	Functieniveau II	1,4	-2,6	4,0	1,3	0,7	1,8	0,6	-0,4	9,92	9,78	0,0	0,4
	Functieniveau III-laag	2,6	-1,8	4,4	1,2	0,6	2,2	0,6	-0,2	11,38	11,09	0,1	0,4
	Functieniveau III-hoog	2,6	-1,6	4,3	1,3	0,4	2,0	0,7	-0,2	13,56	13,22	0,2	0,3
	Functieniveau IV	3,4	-1,0	4,5	1,3	0,5	2,4	0,4	-0,1	16,20	15,66	0,2	0,5
	Functieniveau V	3,2	-1,7	4,9	1,2	0,4	2,7	0,6	0,0	21,86	21,18	0,3	1,0
	Functieniveau VI	3,8	-1,3	5,1	1,3	0,6	2,6	0,4	0,1	32,79	31,58	0,6	1,3
	Functieniveau VII + VIII	5,3	0,4	5,0	2,0	0,3	1,7	0,9	0,1	49,35	46,84	0,3	4,4

Tabel III.3 (vervolg 2) Overheidssectoren

		Uurloon mutatie	Komers/ gaanders- effect	Uurloon mutatie blijvers	Initieel mutatie	Blijversincidenteel			Prijseffect arbeidsduur- mutaties	Uurloon 2006 (in €)	Uurloon 2005 (in €)	Effect mutatie extra uitkeringen	
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI			winstafh.	overige
Overheidssectoren	Totaal	2,0	-1,7	3,7	1,5	1,0	0,7	0,5	0,0	19,28	18,90	0,0	1,7
	Rijk	2,4	-1,8	4,2	1,9	1,3	0,7	0,3	0,1	20,77	20,29	0,0	2,8
	Onderwijs	1,0	-1,5	2,5	1,1	1,1	0,2	0,0	0,0	18,91	18,72	0,0	0,7
	Rechtelijke macht	2,4	-1,6	3,9	2,0	1,1	0,7	0,0	0,1	38,54	37,66	0,0	2,9
	Defensie	4,8	-2,9	7,7	1,9	0,1	2,7	3,0	-0,1	17,57	16,77	0,0	3,3
Overheid naar LTD-functieniveau	Functieniveau I + II	0,5	-10,0	10,5	1,7	0,8	5,2	3,3	-0,5	11,60	11,54	0,0	3,6
	Functieniveau III + IV	4,6	-0,9	5,5	1,9	0,6	1,2	1,8	0,0	14,89	14,23	0,0	3,2
	Functieniveau V + VI	1,3	-2,1	3,4	1,4	1,1	0,6	0,3	0,0	20,79	20,54	0,0	1,5
	Functieniveau VII + VIII	2,8	-0,7	3,5	1,9	0,7	0,8	0,1	0,0	42,12	40,98	0,0	2,5
Overheidssectoren naar LTD-functieniveau	Rijk, F-niveau I + II	3,6	-5,9	9,5	1,9	2,0	0,1	5,4	0,1	10,97	10,59	0,0	4,7
	Rijk, F-niveau III + IV	2,7	-1,2	3,9	1,9	1,0	0,3	0,6	0,0	14,88	14,49	0,0	3,2
	Rijk, F-niveau V + VI	3,0	-1,3	4,3	2,0	1,4	0,8	0,1	0,0	23,80	23,11	0,0	2,7
	Rijk, F-niveau VII + VIII	2,5	-0,7	3,2	2,0	0,6	0,5	0,2	0,0	42,92	41,89	0,0	2,3
	Onderwijs, F-niveau I + II	2,0	-0,1	2,0	1,1	0,7	0,2	0,0	0,0	10,54	10,33	0,0	1,4
	Onderwijs, F-niveau III + IV	1,1	-1,4	2,5	1,2	0,8	0,7	-0,1	-0,2	13,33	13,19	0,0	1,2
	Onderwijs, F-niveau V + VI	0,5	-1,8	2,3	1,1	1,1	0,1	0,0	0,0	19,54	19,44	0,0	0,7
	Onderwijs, F-niveau VII + VIII	3,7	0,3	3,3	1,0	0,8	1,4	0,1	0,0	38,42	37,06	0,0	0,4
	Defensie, F-niveau I + II	0,1	-11,3	11,4	1,7	0,6	6,3	3,4	-0,6	11,78	11,77	0,0	3,6
	Defensie, F-niveau III + IV	6,9	-0,7	7,6	1,9	0,1	2,3	3,4	-0,1	14,92	13,95	0,0	3,3
Defensie, F-niveau V + VI	6,6	-0,5	7,1	2,0	0,0	2,4	2,7	0,0	22,84	21,42	0,0	3,3	
Defensie, F-niveau VII + VIII	4,4	-0,5	4,8	1,9	0,2	2,8	0,2	-0,2	43,84	42,01	0,0	3,6	

Tabel III.3 (vervolg 3) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Uurloon	Komers/	Uurloon	Initieel	Blijversincidenteel			Prijseffect	Uurloon	Uurloon	Effect mutatie	
		mutatie	gaanders- effect	mutatie blijvers		vast	variabel	overig	arbeidsduur- mutaties	2006 (in €)	2005 (in €)	extra uitkeringen winstafh.	overige
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI				
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	3,2	-2,0	5,1	0,7	0,4	4,0	0,1	0,0	12,78	12,39	0,1	0,3
	5 - 9 werknemers	3,8	-1,0	4,9	0,8	0,3	3,7	0,2	-0,1	13,07	12,59	0,1	0,2
	10 - 19 werknemers	3,6	-0,9	4,5	1,0	0,2	3,3	0,2	-0,2	13,88	13,40	0,1	0,2
	20 - 49 werknemers	2,8	-1,8	4,6	1,1	0,3	2,7	0,6	-0,1	14,75	14,34	0,2	0,3
	50 - 99 werknemers	2,5	-1,6	4,1	1,2	0,3	2,4	0,4	-0,3	14,80	14,44	0,4	0,3
	100 - 199 werknemers	2,8	-1,6	4,4	1,1	0,4	2,4	0,7	-0,3	16,48	16,04	0,3	0,4
	200 - 499 werknemers	2,8	-1,8	4,6	1,3	0,4	2,3	0,6	0,0	16,91	16,45	0,5	0,9
	>= 500 werknemers	2,7	-2,0	4,6	1,5	0,5	2,1	0,8	-0,3	16,75	16,32	0,3	0,8
CAO'ers naar sectoren	Landbouw en visserij	1,8	-3,2	5,0	1,5	0,4	3,2	-0,1	0,0	11,99	11,78	0,1	-0,1
	Industrie inclusief delfstoffenwinning, w.o.	2,3	-1,5	3,8	1,2	0,3	1,5	0,7	0,0	16,17	15,80	0,4	0,3
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2,6	-1,5	4,1	1,2	0,3	1,6	0,9	0,0	17,10	16,67	0,2	-0,1
	Grafische industrie	3,0	-1,0	4,0	1,3	0,2	2,3	0,3	-0,1	16,78	16,29	0,0	0,4
	Aardolie en chemische industrie	4,4	-2,1	6,5	1,5	0,3	1,9	2,7	0,0	19,07	18,27	1,1	1,5
	Metaal- en electrotechnische industrie	2,0	-1,6	3,6	1,1	0,3	1,6	0,5	0,1	16,90	16,57	0,6	0,2
	Energie- en waterleidingbedrijven	3,7	-1,8	5,5	1,5	0,2	1,9	1,8	0,1	20,04	19,33	0,7	0,2
	Bouwnijverheid	2,1	-1,7	3,8	1,2	0,1	2,3	0,4	-0,2	16,33	15,99	0,2	0,6
	Reparatie van consumentenartikelen en handel,	2,2	-2,2	4,4	1,2	0,6	2,6	0,3	-0,4	11,94	11,69	0,3	0,1
	Autohandel en -reparatie	3,4	-0,8	4,2	0,9	0,3	2,6	0,4	-0,1	12,98	12,55	0,3	0,1
	Groothandel	3,9	-0,8	4,7	1,3	0,3	2,7	0,4	0,0	14,09	13,56	0,5	0,3
	Detailhandel	1,1	-3,3	4,3	1,3	1,0	2,5	0,2	-0,7	10,61	10,50	0,2	0,1
	Horeca	0,4	-3,5	3,9	1,0	0,5	2,7	0,2	-0,5	10,60	10,56	-0,2	0,0
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	5,6	0,0	5,6	2,4	0,8	1,5	1,2	-0,3	16,59	15,70	0,0	-0,1
	Vervoer over land	5,0	0,0	5,0	3,1	0,4	1,3	0,5	-0,2	14,49	13,80	0,0	-0,7
	Rest vervoer en communicatie	6,0	-0,3	6,4	1,9	1,1	1,8	1,7	-0,1	18,95	17,87	0,1	0,4
	Financiële instellingen, w.o.	1,2	-2,5	3,7	2,0	0,0	2,1	-0,5	0,0	22,16	21,90	0,3	2,6
	Bank- en verzekeringswezen	0,9	-2,7	3,6	2,0	0,0	2,1	-0,6	0,0	22,39	22,18	0,4	2,7
	Verhuur en zakelijke dienstverlening, w.o.	0,1	-4,5	4,6	1,4	0,2	2,9	0,5	-0,4	13,68	13,66	-0,1	0,4
	Uitzendwezen en arbeidsbemiddeling	-2,3	-7,3	5,0	1,2	0,1	4,0	0,0	-0,2	12,47	12,76	-0,3	0,4
Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	3,1	-1,0	4,1	1,5	1,2	1,1	0,9	-0,5	15,39	14,93	0,0	0,3	
Verpleeg- en bejaardentehuizen	3,2	-1,2	4,5	1,4	1,3	0,8	1,2	-0,1	15,25	14,77	0,0	0,7	
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	3,4	-1,1	4,5	1,3	0,4	2,5	0,6	-0,3	16,01	15,48	0,5	0,3	

Tabel III.3 (vervolg 4) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Uurloon mutatie	Komers/ gaanders- effect	Uurloon mutatie blijvers	Initieel	Blijversincidenteel			Prijseffect arbeidsduur- mutaties	Uurloon 2006 (in €)	Uurloon 2005 (in €)	Effect mutatie extra uitkeringen	
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI			winstafh.	overige
Niet-CAO'ers naar sectoren	Landbouw en visserij	8,1	3,4	4,7	0,8	0,6	0,8	2,2	0,4	16,68	15,42	0,0	0,1
	Industrie inclusief delfstoffenwinning, w.o.	4,2	-1,8	6,0	0,7	0,1	3,6	1,7	-0,1	19,25	18,48	0,8	1,8
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	-0,8	-3,7	2,9	0,8	0,3	1,8	0,0	-0,1	16,08	16,21	0,3	0,3
	Grafische industrie	0,5	-2,6	3,1	0,1	0,0	3,1	0,0	0,0	16,40	16,32	4,2	0,0
	Aardolie en chemische industrie	3,9	-0,6	4,6	0,9	0,3	2,2	1,1	0,0	18,45	17,76	0,9	1,9
	Metaal- en electrotechnische industrie	5,0	-2,6	7,6	0,6	0,0	5,0	1,8	0,1	19,56	18,63	0,8	0,2
	Reparatie van consumentenartikelen en handel,	3,0	-1,7	4,8	0,7	0,2	3,5	0,3	0,1	14,60	14,17	0,3	0,5
	Autohandel en -reparatie	1,3	-2,2	3,5	0,5	0,1	2,7	0,1	0,2	14,16	13,97	-0,4	0,9
	Groothandel	2,8	-2,1	5,0	0,7	0,1	3,6	0,5	0,1	15,07	14,66	0,3	0,5
	Detailhandel	4,8	0,1	4,7	0,7	0,3	3,7	-0,2	0,1	12,74	12,15	0,3	0,3
	Horeca	0,1	-3,9	4,0	0,2	0,4	2,0	1,1	0,2	9,29	9,28	0,0	0,3
	Vervoer, opslag en communicatie	5,1	-0,2	5,3	0,6	0,0	2,8	1,9	-0,2	17,86	16,99	0,3	1,2
	Financiële instellingen, w.o.	5,2	-0,5	5,7	0,7	0,2	4,4	0,1	0,2	17,85	16,97	-0,3	2,4
	Bank- en verzekeringswezen	2,3	-2,7	5,0	1,1	0,4	2,9	0,2	0,4	21,26	20,79	0,0	3,2
	Overige financiële instellingen	7,6	1,2	6,4	0,3	0,1	5,8	0,1	0,1	15,80	14,69	-0,6	1,6
	Verhuur en zakelijke dienstverlening, w.o.	3,9	-2,1	6,0	0,6	0,1	5,0	0,4	-0,1	17,79	17,13	0,9	0,7
	Uitzendwezen en arbeidsbemiddeling	2,2	-2,9	5,1	0,2	0,0	4,9	-0,1	0,1	19,83	19,39	2,0	2,3
	Particulier onderwijs	6,9	2,1	4,7	0,4	0,2	3,6	0,5	0,1	15,11	14,14	0,6	0,0
	Gezondheids- en welzijnszorg	9,5	5,0	4,5	0,5	0,3	2,5	0,1	1,0	15,94	14,56	0,0	0,1
	Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	5,2	-0,8	6,0	0,5	0,3	4,7	-0,1	0,6	13,55	12,87	0,2	1,1
LTD-functieniveau	Functieniveau I	0,2	-2,8	3,0	1,5	0,5	1,4	0,0	-0,5	8,96	8,95	0,0	0,5
	Functieniveau II	1,4	-2,6	4,0	1,2	0,7	1,8	0,7	-0,4	9,87	9,73	0,0	0,3
	Functieniveau III-laag	2,5	-1,8	4,3	1,2	0,6	2,2	0,5	-0,2	11,30	11,03	0,1	0,3
	Functieniveau III-hoog	2,6	-1,6	4,3	1,3	0,4	2,0	0,7	-0,2	13,56	13,22	0,2	0,3
	Functieniveau IV	3,4	-1,1	4,4	1,3	0,5	2,5	0,4	-0,1	16,22	15,69	0,2	0,4
	Functieniveau V	4,2	-1,2	5,4	1,1	0,2	3,4	0,7	0,0	22,92	21,99	0,4	0,9
	Functieniveau VI	4,2	-1,3	5,5	1,2	0,4	3,2	0,5	0,2	35,30	33,87	0,9	1,1
	Functieniveau VII + VIII	7,1	1,4	5,7	2,1	0,1	2,1	1,3	0,1	53,69	50,13	0,4	5,3



Tabel III.3 (vervolg 5) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Uurloon mutatie	Komers/ gaanders- effect	Uurloon mutatie blijvers	Initieel	Blijversincidenteel			Prijseffect arbeidsduur- mutaties	Uurloon 2006 (in €)	Uurloon 2005 (in €)	Effect mutatie extra uitkeringen	
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI			winstafh.	overige
Functiesoort	Technisch handarbeid	2,6	-1,5	4,1	1,1	0,3	2,0	0,7	0,0	13,88	13,53	0,1	0,3
	Administratief	3,5	-1,4	4,9	1,1	0,3	3,0	0,5	0,0	15,32	14,81	0,3	0,4
	Automatisering	3,1	-2,4	5,4	1,2	0,1	3,8	0,3	-0,1	19,20	18,63	0,3	0,8
	Commercieel	2,4	-2,1	4,5	0,9	0,4	3,8	-0,2	-0,3	15,09	14,73	0,7	0,5
	Verzorgend of dienstverlenend	2,8	-1,5	4,3	1,5	0,8	1,7	0,7	-0,4	14,23	13,84	0,1	0,5
	Creatief	4,0	-2,1	6,1	1,4	0,2	3,7	1,0	-0,1	19,40	18,66	0,8	0,4
	Bestuursfuncties	4,2	-1,0	5,2	1,2	0,3	3,1	0,7	-0,1	24,83	23,82	0,6	1,3
	Onbepaald	1,4	-4,7	6,1	1,6	0,4	2,2	3,2	-1,4	14,67	14,46	1,1	0,2
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	1,3	-1,6	2,9	1,3	0,3	1,3	0,2	-0,3	10,05	9,92	0,0	0,3
	Voortgezet alg. onderwijs	1,9	-2,0	3,9	1,3	0,6	1,9	0,5	-0,4	11,06	10,85	0,1	0,2
	Lager beroepsonderwijs	2,5	-1,6	4,1	1,3	0,4	1,8	0,7	-0,2	12,95	12,64	0,1	0,1
	Middelbaar algemeen onderwijs	3,3	-1,8	5,1	1,2	0,4	3,0	0,5	0,0	14,21	13,75	0,2	0,2
	Middelbaar beroepsonderwijs	3,2	-1,3	4,6	1,2	0,6	2,4	0,6	-0,2	15,61	15,13	0,2	0,3
	Hoger beroepsonderwijs	3,2	-2,1	5,3	1,1	0,4	3,3	0,6	-0,1	22,18	21,49	0,4	0,8
	Wetenschappelijk onderwijs	2,9	-3,2	6,1	1,0	0,3	4,2	0,6	0,1	28,75	27,95	0,9	1,4
Onbekend	1,0	-3,4	4,5	1,6	0,3	2,4	0,4	-0,2	15,13	14,98	0,5	1,6	
Arbeidsduur 2006	Voltijd	2,9	-1,6	4,6	1,2	0,3	2,7	0,5	-0,1	16,53	16,06	0,3	0,6
	Deeltijd >= 12 uur	2,4	-1,7	4,1	1,3	0,7	2,1	0,7	-0,7	13,76	13,43	0,1	0,4
	Deeltijd < 12 uur	0,4	-5,6	6,0	1,3	0,9	4,2	2,5	-2,8	9,55	9,50	0,1	1,5
Arbeidsduur	Voltijd	2,9	-1,7	4,6	1,2	0,3	2,7	0,5	-0,1	16,52	16,06	0,3	0,6
	Deeltijd >= 40%	2,6	-1,5	4,1	1,3	0,7	2,1	0,8	-0,7	13,94	13,58	0,2	0,4
	Kleine deeltijd < 40%	0,3	-4,5	4,8	1,3	0,9	3,1	1,5	-2,0	9,91	9,88	0,1	1,0
Etnische afkomst	Allochtoon	3,9	-1,1	5,0	1,3	0,5	2,8	0,7	-0,3	12,58	12,12	0,2	0,5
	Autochtoon	2,9	-1,7	4,7	1,3	0,4	2,5	0,6	-0,2	15,64	15,19	0,3	0,6
	Onbekend	-1,5	-3,0	1,4	0,9	0,1	1,8	-1,4	0,0	22,62	22,97	0,5	0,2
Geslacht	Vrouw	2,9	-1,8	4,7	1,3	0,7	2,4	0,6	-0,3	13,56	13,18	0,2	0,5
	Man	3,0	-1,6	4,5	1,2	0,3	2,6	0,6	-0,2	16,71	16,22	0,4	0,6
Geslacht naar arbeidsduur	Vrouw, voltijd	3,2	-2,0	5,2	1,2	0,6	3,2	0,4	-0,2	14,12	13,69	0,3	0,6
	Vrouw, deeltijd	2,7	-1,7	4,4	1,3	0,8	2,0	0,8	-0,4	13,25	12,90	0,1	0,4
	Man, voltijd	3,0	-1,4	4,5	1,3	0,3	2,6	0,5	-0,1	17,14	16,63	0,4	0,6
	Man, deeltijd	2,3	-2,5	4,8	1,1	0,5	2,9	1,1	-0,9	13,79	13,48	0,3	0,6

Tabel III.3 (vervolg 6) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

	Uurloon mutatie	Komers/ gaanders- effect	Uurloon mutatie blijvers	Initieel mutatie	Blijversincidenteel			Prijs- effect arbeidsduur- mutaties	Uurloon 2006 (in €)	Uurloon 2005 (in €)	Effect mutatie extra uitkeringen		
					vast	variabel	overig				winstafh.	overige	
	I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI					
Functieniveau naar arbeidsduur	Laag f-niveau, voltijd	1,3	-2,1	3,4	1,2	0,4	1,3	0,7	-0,2	10,32	10,19	0,0	0,4
	Laag f-niveau, deeltijd	0,8	-3,2	4,0	1,5	0,9	2,1	0,3	-0,8	8,97	8,89	0,0	0,4
	Hoog f-niveau, voltijd	3,2	-1,5	4,6	1,2	0,3	2,8	0,5	-0,1	17,14	16,62	0,3	0,6
	Hoog f-niveau, deeltijd	3,3	-1,3	4,6	1,2	0,7	2,2	0,8	-0,3	14,51	14,04	0,2	0,5
	f-laag: LTD-functieniveau I + II												
	f-hoog: LTD-functieniveau III en hoger												
Geslacht naar f-niveau naar arbeidsduur	Vrouw, laag f-niveau, voltijd	-0,7	-3,9	3,1	1,2	0,3	0,9	0,9	-0,2	9,68	9,75	0,0	0,7
	Man, laag f-niveau, voltijd	2,0	-1,5	3,5	1,2	0,5	1,4	0,6	-0,2	10,52	10,31	0,1	0,3
	Vrouw, laag f-niveau, deeltijd	1,0	-2,7	3,7	1,5	0,9	1,8	0,3	-0,8	9,25	9,16	0,0	0,4
	Man, laag f-niveau, deeltijd	0,0	-4,9	5,0	1,3	1,1	2,8	0,3	-0,5	8,26	8,26	0,1	0,3
	Vrouw, hoog f-niveau, voltijd	3,6	-1,7	5,3	1,2	0,6	3,4	0,3	-0,2	14,60	14,10	0,3	0,6
	Man, hoog f-niveau, voltijd	3,2	-1,3	4,5	1,3	0,2	2,7	0,5	-0,1	17,79	17,23	0,4	0,6
	Vrouw, hoog f-niveau, deeltijd	3,4	-1,3	4,6	1,3	0,8	2,0	0,8	-0,2	14,17	13,71	0,1	0,4
	Man, hoog f-niveau, deeltijd	3,3	-1,3	4,7	1,1	0,5	2,7	0,7	-0,3	15,74	15,23	0,4	0,7
Type werknemer naar functieniveau	CAO'ers, laag (f-niveau I+II)	0,5	-3,1	3,6	1,5	0,7	1,5	0,4	-0,5	9,67	9,62	0,1	0,5
	CAO'ers, hoog (f-niveau III en hoger)	2,9	-1,4	4,3	1,5	0,5	1,9	0,6	-0,2	16,15	15,69	0,2	0,5
	Avv'ers, laag (f-niveau I + II)	2,6	-1,2	3,8	0,9	0,8	2,0	0,0	0,1	9,47	9,23	0,0	0,3
	Avv'ers, hoog (f-niveau III en hoger)	2,0	-2,2	4,2	1,1	0,4	2,6	0,0	0,0	13,77	13,50	-0,1	0,4
	Niet-CAO'ers, laag (f-niveau I + II)	3,5	-1,1	4,6	0,6	0,5	2,5	1,2	-0,2	9,25	8,94	0,0	0,0
	Niet-CAO'ers, hoog (f-niveau III en hoger)	4,2	-1,5	5,7	0,6	0,1	4,4	0,5	0,0	17,30	16,61	0,6	0,9
Bruto uurloon 2005	t/m WML	14,8	-7,8	22,6	1,8	5,7	18,1	13,3	-16,3	6,52	5,68	0,0	0,3
	WML t/m 115% WML	3,4	-3,0	6,3	1,4	1,4	3,5	0,2	-0,3	8,05	7,79	0,0	0,5
	115% WML t/m 130% WML	3,6	-1,6	5,2	1,2	0,7	3,2	0,5	-0,4	9,24	8,91	0,0	0,4
	130% WML t/m 150% WML	4,4	-1,0	5,4	1,2	0,7	2,9	0,7	-0,2	10,83	10,37	0,1	0,3
	150% WML t/m 200% WML	3,8	-0,8	4,6	1,4	0,4	2,2	0,8	-0,2	13,74	13,23	0,1	0,3
	200% WML t/m 300% WML	3,5	-0,8	4,3	1,2	0,3	2,4	0,5	-0,2	18,86	18,22	0,3	0,6
	300% WML en hoger	3,9	-0,2	4,2	1,1	0,2	2,6	0,2	0,0	32,42	31,20	0,6	1,1
Bruto jaarloon 2005	- 16.390 (WML)	3,0	-3,1	6,2	1,3	1,3	3,3	0,8	-0,4	9,62	9,33	0,0	0,4
	16.390 - 29.000	4,1	-0,8	4,9	1,3	0,5	2,4	0,7	0,0	12,18	11,71	0,1	0,3
	29.000 - 58.000	4,1	-0,4	4,5	1,2	0,3	2,5	0,6	0,0	18,39	17,67	0,3	0,5
	58.000 -	4,6	0,3	4,3	1,2	0,2	2,5	0,3	0,1	35,84	34,28	0,6	1,2

Tabel III.3a Samenstelling uurloonmutatie periode 1994-2006 (Bedrijfsleven, exclusief directieleden)

		Uurloon mutatie	Komers/ gaanders- effect	Uurloon mutatie blijvers	Initieel	Blijversincidenteel			Prijseffect arbeidsduur- mutaties
		I =	II +	III =	VI +	Va +	Vb +	Vc +	VI
Totaal	1993-1994	1,8	-1,2	3,0	0,6	1,0	1,3	0,1	0,0
	1994-1995	1,9	-1,7	3,6	0,9	0,9	1,4	0,2	0,1
	1995-1996	2,2	-2,1	4,4	1,5	0,8	1,8	0,2	0,1
	1996-1997	3,3	-2,3	5,6	1,8	0,8	1,9	0,3	0,9
	1997-1998	3,4	-2,2	5,6	2,4	0,8	2,1	0,4	-0,1
	1998-1999	4,2	-1,9	6,1	2,5	0,8	2,6	0,4	0,0
	1999-2000	3,8	-2,7	6,5	2,6	0,7	3,2	0,2	-0,2
	2000-2001 <sup>a</sup>	4,6	-2,5	7,1	2,9	0,5	3,5	0,3	-0,1
	2001-2002	4,6	-1,3	5,9	2,4	0,6	2,9	0,2	-0,1
	<b>2003-2004</b>	2,3	-1,1	3,4	0,8	0,5	2,0	0,3	-0,1
	<b>2005-2006</b>	2,9	-1,7	4,6	1,3	0,4	2,5	0,6	-0,2
Cao'ers	1993-1994	1,5	-1,3	2,8	0,7	1,1	0,9	0,1	0,0
	1994-1995	2,0	-1,5	3,5	0,9	1,1	1,1	0,1	0,2
	1995-1996	2,3	-1,8	4,1	1,7	0,9	1,2	0,2	0,1
	1996-1997	3,4	-2,1	5,6	2,1	1,0	1,3	0,2	1,0
	1997-1998	3,3	-2,1	5,4	2,8	0,9	1,3	0,5	-0,1
	1998-1999	4,0	-1,9	5,9	3,0	0,9	1,8	0,3	-0,1
	1999-2000	3,4	-2,8	6,2	2,9	0,7	2,5	0,3	-0,2
	2000-2001 <sup>a</sup>	4,8	-2,3	7,1	3,4	0,7	2,8	0,3	-0,2
	2001-2002	4,7	-1,1	5,8	2,7	0,7	2,3	0,1	0,1
	<b>2003-2004</b>	2,5	-0,9	3,4	0,9	0,6	1,7	0,3	0,0
	<b>2005-2006</b>	2,3	-1,9	4,3	1,5	0,5	1,9	0,6	-0,3
Niet-CAO'ers	1993-1994	2,8	-1,1	3,9	0,5	0,6	2,5	0,3	0,1
	1994-1995	2,0	-1,9	3,9	0,7	0,6	2,3	0,3	0,0
	1995-1996	1,7	-3,4	5,0	0,7	0,3	3,9	0,2	-0,1
	1996-1997	3,0	-3,0	6,0	1,0	0,4	3,5	0,5	0,5
	1997-1998	3,7	-2,6	6,3	1,3	0,4	4,5	0,1	0,0
	1998-1999	4,9	-2,2	7,1	1,2	0,3	5,3	0,5	-0,2
	1999-2000	4,6	-2,8	7,5	1,7	0,5	5,4	0,1	-0,2
	2000-2001 <sup>a</sup>	4,4	-3,0	7,5	1,5	0,2	5,5	0,2	0,1
	2001-2002	4,6	-1,5	6,1	1,2	0,2	4,6	0,2	-0,1
	<b>2003-2004</b>	2,0	-1,8	3,8	0,4	0,1	3,1	0,2	-0,1
	<b>2005-2006</b>	4,2	-1,4	5,6	0,6	0,1	4,3	0,6	0,0

<sup>a</sup> Loonontwikkeling 2000-2001 bevat niet het effect van de brutering overhevelingstoelag in 2001 .  
Inclusief de brutering is de loonstijging in 2001 1,6 procentpunt hoger, namelijk 6,2%

Tabel III.4a Samenstelling bruto uurloon in 2006

Extra uitkeringen in 2006 als percentage van het bruto-loon van werknemers met een extra uitkering in 2006.

		Bruto Uurloon	Functie- loon	Persoonlijke toelage	Tarief/ provisie	Ploegen- toeslag/o.r.t.	Inconve- nienten	Loon in natura	Overig bruto loon	Extra uitkeringen		
		I =	II +	III +	VI +	V +	VI +	VII +	VIII	winstafh.	overig	Totaal
Totaal	Totaal	16,36	15,77	0,07	0,12	0,26	0,01	0,00	0,12	7,2	5,9	7,2
	Totaal <i>exclusief directieleden</i>	15,83	15,23	0,07	0,13	0,27	0,01	0,00	0,13	6,3	5,7	6,8
Sectoren	Bedrijfsleven	16,10	15,50	0,07	0,13	0,26	0,01	0,00	0,11	7,2	6,0	7,5
	Bedrijfsleven, <i>exclusief directieleden</i>	15,51	14,90	0,07	0,14	0,27	0,02	0,02	0,11	6,3	5,7	7,0
	Overheid	19,28	18,71	0,02	0,00	0,21	0,01	0,00	0,33	0,0	5,6	5,6
Type werknemer	CAO'ers, w.o.	15,67	14,95	0,08	0,14	0,34	0,02	0,00	0,14	5,2	5,0	5,8
	CAO'ers bedrijfsleven	15,19	14,45	0,08	0,15	0,36	0,02	0,00	0,12	5,2	4,9	5,8
	CAO'ers overheid	19,28	18,71	0,02	0,00	0,21	0,01	0,00	0,33	0,0	5,6	5,6
	AVV'ers	13,01	12,84	0,03	0,03	0,07	0,00	0,00	0,04	4,0	4,1	4,8
	Niet-CAO'ers	16,81	16,49	0,05	0,11	0,06	0,01	0,00	0,05	8,5	9,6	10,9
	Directieleden	32,05	31,93	0,03	0,01	0,00	0,00	0,01	0,06	27,5	13,5	21,7
Werknemers met overig loon	Geen	15,85	15,85	0	0	0	0	0	0	8,8	6,1	7,7
	Wel	17,40	15,60	0,20	0,37	0,79	0,04	0,01	0,38	5,2	5,7	6,5
Geslacht ( <i>exclusief directieleden</i> )	Vrouw	14,00	13,61	0,04	0,03	0,25	0,01	0,00	0,05	6,1	5,2	5,8
	Man	17,00	16,26	0,09	0,19	0,27	0,02	0,00	0,17	6,4	6,0	7,3
Arbeidsduur ( <i>exclusief directieleden</i> )	Voltijd	16,80	16,13	0,08	0,17	0,24	0,01	0,00	0,16	6,4	6,1	7,4
	Deeltijd >= 40%	14,36	13,89	0,05	0,02	0,32	0,01	0,00	0,06	5,6	4,8	5,3
	Kleine deeltijd < 40%	10,17	9,73	0,01	0,03	0,34	0,02	0,00	0,04	4,7	4,0	4,2
Leeftijdsklasse ( <i>exclusief directieleden</i> )	15 - 22 jaar	7,49	7,22	0,01	0,03	0,13	0,01	0,00	0,08	3,9	5,0	5,0
	23 - 29 jaar	12,45	12,07	0,02	0,08	0,17	0,01	0,00	0,09	6,1	5,6	6,4
	30 - 39 jaar	16,21	15,58	0,04	0,21	0,24	0,01	0,00	0,12	6,4	6,3	7,6
	40 - 49 jaar	17,64	16,89	0,09	0,14	0,35	0,02	0,00	0,15	6,4	5,7	6,8
	50 - 59 jaar	18,39	17,70	0,14	0,07	0,32	0,02	0,00	0,15	6,1	5,3	6,1
	>= 60 jaar	17,45	16,98	0,08	0,08	0,20	0,01	0,01	0,09	6,8	4,9	6,0

Tabel III.4a (vervolg 1) Bedrijfsleven en overheid, exclusief directieleden

		Bruto	Functie-	Persoonlijke	Tarief/	Ploegen-	Inconve-	Loon in	Overig	Extra uitkeringen		
		Uurloon	loon	toelage	provisie	toeslag/o.r.t.	nienten	natura	bruto loon	winstafh.	overig	Totaal
		I =	II +	III +	VI +	V +	VI +	VII +	VIII			
Sectoren	Landbouw en visserij	12,34	12,25	0,04	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	3,2	3,8	3,6
	Industrie w.o.	16,59	15,80	0,07	0,03	0,51	0,03	0,00	0,15	7,1	5,3	7,6
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	16,98	15,80	0,17	0,00	0,88	0,04	0,01	0,08	4,9	5,3	5,8
	Grafische industrie	16,72	16,17	0,04	0,09	0,25	0,00	0,00	0,17	4,9	6,8	7,6
	Aardolie en chemische industrie	18,93	17,55	0,08	0,03	0,83	0,06	0,00	0,38	6,6	7,2	10,2
	Metaal- en electrotechnische industrie	17,17	16,58	0,06	0,04	0,37	0,04	0,00	0,09	8,7	3,8	7,7
	Energie- en waterleidingbedrijven	20,39	19,42	0,31	0,01	0,16	0,10	0,00	0,38	3,4	4,6	4,3
	Bouwnijverheid	16,28	15,76	0,10	0,06	0,04	0,02	0,00	0,31	3,5	2,3	2,9
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	12,67	12,41	0,03	0,12	0,05	0,01	0,00	0,05	8,3	7,2	8,6
	Autohandel en -reparatie	13,22	13,00	0,01	0,14	0,04	0,01	0,00	0,02	4,9	6,4	6,8
	Groothandel	14,57	14,21	0,03	0,17	0,07	0,01	0,00	0,09	8,0	8,1	9,4
	Detailhandel	10,82	10,65	0,04	0,07	0,04	0,00	0,00	0,02	12,6	5,0	7,4
	Horeca	10,42	10,16	0,04	0,02	0,12	0,01	0,06	0,01	3,9	5,3	5,0
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	16,76	15,86	0,02	0,04	0,68	0,02	0,00	0,13	2,9	2,7	2,8
	Vervoer over land	14,49	13,97	0,02	0,01	0,38	0,01	0,00	0,09	3,9	1,4	1,4
	Rest vervoer en communicatie	18,71	17,49	0,03	0,06	0,94	0,02	0,00	0,17	2,9	3,7	3,5
	Financiële instellingen	21,17	18,98	0,22	1,77	0,04	0,00	0,00	0,16	4,6	11,8	15,0
	Bank- en verzekeringswezen	22,27	19,62	0,27	2,14	0,05	0,00	0,00	0,19	4,4	11,8	15,2
	Overige financiële instellingen	16,35	16,17	0,03	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00	9,7	12,5	13,2
	Verhuur en zakelijke dienstverlening, w.o.	16,17	15,85	0,10	0,08	0,06	0,00	0,00	0,08	7,6	6,5	8,1
	Schoonmaakbedrijven	10,55	10,29	0,08	0,01	0,08	0,00	0,00	0,09	4,6	4,0	4,2
	Openbaar bestuur, sociale verzekeringen	19,34	18,11	0,06	0,00	0,44	0,00	0,00	0,73	0,0	7,1	7,1
	Onderwijs (Overheid + Particulier)	18,66	18,62	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,00	7,6	4,8	4,8
	Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	15,40	14,58	0,07	0,00	0,66	0,04	0,00	0,05	2,2	4,2	4,2
	Verpleeg- en bejaardentehuizen	15,25	14,05	0,02	0,00	1,05	0,06	0,00	0,06	0,0	4,6	4,6
	Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	15,06	14,51	0,04	0,04	0,36	0,01	0,01	0,11	4,7	5,3	5,4
Overheidssectoren	Rijk	20,77	20,21	0,04	0,00	0,32	0,00	0,00	0,20	0,0	5,5	5,5
	Onderwijs	18,91	18,89	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,0	4,8	4,8
	Rechterlijke Macht	38,54	38,48	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,0	4,4	4,4
	Defensie	17,57	14,89	0,07	0,00	0,82	0,00	0,00	1,79	0,0	9,4	9,4

Tabel III.4a (vervolg 2) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Bruto	Functie-	Persoonlijke	Tarief/	Ploegen-	Inconven-	Loon in	Overig	Extra uitkeringen		
		Uurloon	loon	toelage	provisie	toeslag/o.r.t.	nienten	natura	bruto loon	winstafh.	overig	Totaal
		I =	II +	III +	VI +	V +	VI +	VII +	VIII			
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	12,78	12,68	0,01	0,03	0,02	0,00	0,01	0,04	7,2	6,1	6,5
	5 - 9 werknemers	13,07	12,94	0,03	0,02	0,02	0,00	0,01	0,05	8,0	4,4	5,7
	10 - 19 werknemers	13,88	13,64	0,03	0,09	0,05	0,00	0,00	0,07	8,5	3,8	5,3
	20 - 49 werknemers	14,75	14,42	0,05	0,08	0,09	0,01	0,01	0,09	5,8	5,2	6,3
	50 - 99 werknemers	14,80	14,32	0,06	0,08	0,23	0,02	0,00	0,11	9,2	4,6	6,5
	100 - 199 werknemers	16,48	15,86	0,07	0,06	0,27	0,02	0,01	0,19	9,5	5,9	8,1
	200 - 499 werknemers	16,91	16,22	0,08	0,07	0,43	0,03	0,00	0,08	6,0	6,0	6,9
	>= 500 werknemers	16,75	15,77	0,12	0,26	0,45	0,02	0,00	0,13	5,4	6,0	7,2
Geslacht	Vrouw	13,56	13,14	0,04	0,03	0,28	0,01	0,00	0,05	6,1	5,3	6,0
	Man	16,71	15,98	0,09	0,20	0,27	0,02	0,00	0,14	6,4	6,0	7,5
Arbeidsduur	Voltijd	16,52	15,87	0,09	0,19	0,23	0,02	0,00	0,13	6,4	6,2	7,6
	Deeltijd >= 40%	13,94	13,43	0,05	0,03	0,35	0,02	0,00	0,06	5,6	4,8	5,4
	Kleine deeltijd < 40%	9,91	9,46	0,01	0,03	0,35	0,02	0,00	0,04	4,7	3,9	4,1
Etnische afkomst	Allochtoon	12,58	11,97	0,12	0,03	0,29	0,01	0,01	0,15	5,1	4,3	5,2
	Autochtoon	15,64	15,12	0,06	0,06	0,27	0,02	0,00	0,10	6,4	5,8	7,0
	Afkomst niet te achterhalen	22,62	14,96	0,72	6,39	0,13	0,00	0,00	0,41	5,8	5,4	10,4
Werknemers met extra uitkering	Geen	13,41	13,08	0,04	0,07	0,12	0,01	0,01	0,09	0,0	0,0	0,0
	Wel, uitsluitend winstafhankelijk	17,28	16,68	0,07	0,07	0,36	0,01	0,00	0,10	6,8	0,0	6,8
	Wel, overig	17,13	16,26	0,11	0,21	0,40	0,02	0,00	0,13	5,9	5,7	7,0
Werknemers met overig loon	Geen	14,62	14,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,4	6,1	7,6
	Wel	17,18	15,43	0,21	0,40	0,79	0,04	0,01	0,31	4,9	5,4	6,2
LTD-functieniveau	F-niveau I	8,96	8,70	0,16	0,00	0,07	0,00	0,00	0,02	3,6	3,3	3,5
	F-niveau II	9,87	9,57	0,03	0,01	0,19	0,01	0,00	0,05	4,2	3,9	4,3
	F-niveau III laag	11,30	10,88	0,05	0,05	0,23	0,02	0,01	0,07	4,3	4,3	4,9
	F-niveau III hoog	13,56	12,90	0,05	0,07	0,38	0,02	0,00	0,14	5,1	4,3	5,0
	F-niveau IV	16,22	15,36	0,08	0,34	0,34	0,02	0,00	0,09	5,8	5,1	6,3
	F-niveau V	22,92	22,48	0,10	0,10	0,09	0,01	0,00	0,13	7,2	7,4	9,0
	F-niveau VI	35,30	34,78	0,17	0,07	0,07	0,01	0,00	0,20	8,3	8,1	10,2
	F-niveau VII en VIII	53,69	51,40	1,66	0,27	0,00	0,07	0,00	0,29	6,9	20,1	22,8

Tabel III.4a (vervolg 3) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Bruto Uurloon	Functie- loon	Persoonlijke toelage	Tarief/ provisie	Ploegen- toeslag/o.r.t.	Inconven- nienten	Loon in natura	Overig bruto loon	Extra uitkeringen		
		I =	II +	III +	VI +	V +	VI +	VII +	VIII	winstafh.	overig	Totaal
Functiesoort	Technisch handarbeid	13,88	13,18	0,06	0,05	0,41	0,03	0,00	0,16	4,6	3,8	4,7
	Administratief	15,32	15,13	0,06	0,02	0,04	0,01	0,00	0,07	6,3	6,0	6,9
	Automatisering	19,20	18,89	0,09	0,01	0,08	0,01	0,00	0,12	5,0	9,0	10,0
	Commercieel	15,09	14,02	0,06	0,86	0,07	0,00	0,00	0,08	7,8	7,4	9,9
	Verzorgend/dienstverlenend	14,23	13,66	0,08	0,02	0,38	0,02	0,01	0,06	5,3	5,0	5,6
	Creatief	19,40	19,19	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,17	5,6	5,5	7,0
	Bestuursfuncties	24,83	24,30	0,16	0,06	0,15	0,01	0,00	0,15	7,5	8,2	10,1
	Onbepaald	14,67	13,78	0,03	0,01	0,59	0,00	0,02	0,23	7,5	2,9	7,1
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	10,05	9,71	0,14	0,01	0,16	0,01	0,00	0,02	3,2	3,2	3,4
	Voortgezet algemeen onderwijs	11,06	10,67	0,05	0,06	0,21	0,01	0,01	0,05	4,5	3,8	4,3
	Lager beroepsonderwijs	12,95	12,32	0,05	0,05	0,37	0,02	0,00	0,14	4,3	3,5	4,0
	Middelbaar algemeen onderwijs	14,21	13,77	0,04	0,07	0,27	0,00	0,00	0,05	6,8	4,6	5,6
	Middelbaar beroepsonderwijs	15,61	15,03	0,05	0,05	0,37	0,02	0,00	0,10	6,2	5,0	5,8
	Hoger beroepsonderwijs	22,18	21,74	0,10	0,10	0,10	0,00	0,00	0,12	7,6	6,2	7,7
	Wetenschappelijk onderwijs	28,75	28,29	0,19	0,06	0,04	0,03	0,00	0,14	8,7	8,7	10,7
	Onbekend	15,13	13,99	0,11	0,65	0,23	0,01	0,01	0,14	5,6	9,6	12,1
Bruto-jaarloon 2006	t/m 16.650 (WML)	9,49	9,23	0,02	0,02	0,18	0,01	0,01	0,02	4,2	3,7	3,8
	16.650 t/m 29.500	11,99	11,68	0,04	0,03	0,20	0,01	0,00	0,04	4,0	4,0	4,3
	29.500 t/m 59.000	18,08	17,25	0,10	0,12	0,40	0,02	0,00	0,17	5,7	5,3	6,5
	59.000 en hoger	35,28	33,36	0,27	1,12	0,19	0,01	0,00	0,32	8,7	9,6	12,5
Bruto-uurloon	t/m WML	6,03	6,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,9	2,8	2,9
	WML t/m 115% WML	7,86	7,83	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	4,9	3,4	3,6
	115% WML t/m 130% WML	9,09	9,00	0,03	0,01	0,03	0,00	0,01	0,01	5,2	3,4	3,7
	130% WML t/m 150% WML	10,53	10,36	0,03	0,03	0,07	0,00	0,01	0,02	4,7	4,3	4,7
	150% WML t/m 200% WML	13,46	13,00	0,05	0,05	0,27	0,01	0,00	0,06	4,6	4,6	5,1
	200% WML t/m 300% WML	18,50	17,56	0,09	0,11	0,52	0,03	0,00	0,18	6,3	5,5	6,8
	300% WML en hoger	31,86	30,17	0,23	0,82	0,31	0,01	0,00	0,31	7,6	8,2	10,4

Tabel III.4b Percentage werknemers met loonbestanddeel 2006.

		Func- loon	Persoonlijke toelage	Tarief/ provisie	Ploegen- toeslag/o.r.t	Inconve- nienten	Loon in natura	Overig bruto-loon	Extra uitkeringen		
									winstafh.	overig	Totaal
Totaal	Totaal	100	5	2	14	2	1	16	13	50	57
Sectoren	Bedrijfsleven	100	5	2	14	2	1	16	15	45	53
	Bedrijfsleven, exclusief directieleden	100	5	2	15	2	1	16	15	46	54
	Overheid	100	1		8	1		16		100	100
Type werknemer	CAO'ers, w.o.	100	5	2	18	2	1	18	12	59	65
	CAO'ers bedrijfsleven	100	6	2	19	2	1	19	14	53	60
	CAO'ers overheid	100	1		8	1		16		100	100
	AVV'ers	100	2	1	4	0	1	7	4	22	23
	Niet-CAO'ers	100	3	2	2	1	1	11	20	28	41
	Directieleden	100	2	0	0	0	1	4	10	16	22
Werknemers met overig loon	Geen	100							12	42	48
	Wel	100	14	7	43	5	3	50	17	67	76
Geslacht (exclusief directieleden)	Vrouw	100	3	1	17	1	1	16	9	55	60
	Man	100	6	3	12	2	1	17	18	47	56
Arbeidsduur (exclusief directieleden)	Voltijd	100	6	3	12	2	1	19	19	51	60
	Deeltijd >= 40%	100	4	2	19	1	1	16	9	58	63
	Kleine deeltijd < 40%	100	2	1	13	1	1	8	4	34	38
Leeftijdsklasse (exclusief directieleden)	15 - 22 jaar	100	1	2	8	1	1	7	3	17	20
	23 - 29 jaar	100	3	3	13	1	1	15	12	41	49
	30 - 39 jaar	100	4	3	13	1	1	18	18	51	60
	40 - 49 jaar	100	6	2	17	2	1	18	14	59	66
	50 - 59 jaar	100	8	1	16	3	1	19	14	64	71
	>= 60 jaar	100	6	2	10	1	2	10	11	55	60



Tabel III.4b (vervolg 1) Bedrijfsleven en overheid, exclusief directieleden

		Functie- loon	Persoonlijke toelage	Tarief/ provisie	Ploegen- toeslag/o.r.t	Inconve- nienten	Loon in natura	Overig bruto-loon	Extra uitkeringen		
									winstafh.	overig	Totaal
Sectoren	Landbouw en visserij	100	3	1		0	1	6	4	6	9
	Industrie w.o.	100	5	1	17	5	0	15	25	59	68
	Voedings- en genotmiddelen	100	11	2	30	4	2	9	9	50	53
	Grafische industrie	100	5	1	7	0	0	8	32	30	49
	Aardolie en chemische industrie	100	7	3	26	10	0	45	41	75	81
	Metaal- en electrotechnische industrie	100	4	1	15	7		12	32	55	65
	Energie- en waterleidingbedrijven	100	13	0	10	17		78	55	46	94
	Bouwnijverheid	100	8	3	2	2	0	23	16	45	54
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o	100	3	5	5	1	0	7	11	18	27
	Autohandel en -reparatie	100	1	3	5	1	0	3	16	19	31
	Groothandel	100	3	6	5	2	0	13	19	31	43
	Detailhandel en reparatiebedrijven	100	3	5	4	0	1	4	4	10	15
	Horeca	100	4	1	5	1	14	2	1	3	4
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	100	2	2	30	3	0	21	21	39	59
	Vervoer over land	100	2	1	24	5		5	1	51	51
	Rest vervoer en communicatie	100	2	2	34	1	1	32	35	31	65
	Financiële instellingen	100	10	10	2			21	61	83	86
	Bank- en verzekeringswezen	100	12	11	2			27	74	92	93
	Overige financiële instellingen	100	3	3					15	47	57
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	100	7	2	3	0	1	13	18	40	53
	Openbaar bestuur, sociale verzekeringen	100	5		18	1		53		99	99
	Onderwijs (Overheid + Particulier)	100	0	0	1	0		1	0	95	95
	Gezondheids- en welzijnszorg	100	3	0	42	2	0	27	1	82	83
	Verpleeg- en bejaardentehuizen	100	2	0	61	4		6		97	97
	Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	99	3	2	11	0	1	15	6	32	38
	Overheidssectoren	Rijk	100	3		16	1		14		100
Onderwijs		100	0		0	0				100	100
Rechterlijke Macht		100	0					3		100	100
Defensie		100	3		31			100		100	100

<sup>a</sup> Voor de sector Onderwijs is het overig loon buiten beschouwing gebleven als gevolg van een fout in de geleverde gegevensbestanden.

<sup>b</sup> Als gevolg van een steekproefeffect is geen goede schatting te maken

Tabel III.4b (vervolg 2) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Func- tie- loon	Persoonlijke toelage	Tarief/ provisie	Ploegen- toeslag/o.r.t	Inconve- nienten	Loon in natura	Overig bruto-loon	Extra uitkeringen		Totaal
									winstafh.	overig	
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	100	1	1	1	0	2	4	3	12	14
	5 - 9 werknemers	100	2	1	2	0	1	6	5	17	20
	10 - 19 werknemers	100	3	2	4	1	1	9	8	22	29
	20 - 49 werknemers	100	3	2	5	2	1	12	13	28	36
	50 - 99 werknemers	100	4	3	12	2	0	12	14	40	50
	100 - 199 werknemers	100	5	2	15	3	1	16	17	57	65
	200 - 499 werknemers	100	6	3	20	4	1	18	18	66	74
	>= 500 werknemers	100	8	3	25	2	1	25	20	65	74
Geslacht	Vrouw	100	4	2	18	1	1	17	9	50	56
	Man	100	6	3	12	3	1	16	20	43	53
Arbeidsduur	Voltijd	100	7	3	12	2	1	18	21	46	57
	Deeltijd >= 40%	100	4	2	21	1	1	18	10	53	59
	Kleine deeltijd < 40%	100	2	1	13	1	1	8	4	32	36
Etnische afkomst	Allochtoon	100	10	1	14	1	2	12	9	48	52
	Autochtoon	100	4	2	15	2	1	16	15	46	54
	Afkomst niet te achterhalen	100	34	36	8	0	0	71	76	80	86
Werknemers met extra uitkering	Geen	100	3	3	7	1	2	7			
	Wel, uitsluitend winstafhankelijk	100	4	3	18	2	0	26	100		100
	Wel, overig	100	7	2	22	2	0	24	15	100	100
Werknemers met overig loon	Geen	100							13	36	44
	Wel	100	15	7	43	5	3	48	18	65	75
LTD-functieniveau	F-niveau I	100	12	0	4	0	0	9	2	60	61
	F-niveau II	100	3	1	11	2	1	8	5	42	44
	F-niveau III laag	100	5	3	14	2	2	9	9	33	38
	F-niveau III hoog	100	4	3	20	3	1	18	12	45	52
	F-niveau IV	100	5	3	18	2	1	22	17	55	64
	F-niveau V	100	6	2	5	1	0	21	28	55	69
	F-niveau VI	100	7	1	3	1	0	20	31	66	79
	F-niveau VII en VIII	100	20	3		2		24	36	80	81

Tabel III.4b (vervolg 3) Bedrijfsleven, exclusief directieleden

		Func- loon	Persoonlijke toelage	Tarief/ provisie	Ploegen- toeslag/o.r.t	Inconve- nienten	Loon in natura	Overig bruto-loon	Extra uitkeringen		
									winstafh.	overig	Totaal
Functiesoort	Technisch handarbeid	100	6	2	15	5	0	15	16	43	51
	Administratief	100	4	1	2	0	1	18	18	45	56
	Automatisering	100	10	1	5	1	1	20	31	51	62
	Commercieel	100	4	10	5	1	0	11	19	23	34
	Verzorgend/dienstverlenend	100	5	1	23	1	2	17	6	57	59
	Creatief	100	2	0	2	0		18	31	45	61
	Bestuursfuncties	100	7	1	7	1	1	18	26	59	70
	Onbepaald	100	4	0	32	0	2	31	38	14	47
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	100	12	1	6	1	0	2	4	65	67
	Voortgezet algemeenonderwijs	100	5	3	11	2	3	10	7	34	38
	Lager beroepsonderwijs	100	5	2	19	3	1	15	9	42	48
	Middelbaar algemeen onderwijs	100	3	3	13	1	1	11	11	41	49
	Middelbaar beroepsonderwijs	100	4	2	21	2	0	23	13	54	63
	Hoger beroepsonderwijs	100	4	2	6	1	0	22	20	54	65
	Wetenschappelijk onderwijs	100	5	1	2	1	0	23	30	56	72
	Onbekend	100	7	5	13	1	2	16	31	36	49
Bruto-jaarloon 2006	t/m 16.650 (WML)	100	3	2	13	1	1	10	4	36	40
	16.650 t/m 29.500	100	5	2	16	2	1	14	10	45	51
	29.500 t/m 59.000	100	7	3	17	3	1	24	26	55	67
	58.000 en hoger	100	8	6	5	1	0	31	43	66	79
Bruto-uurloon	t/m WML	100		0	0				0	8	8
	WML t/m 115% WML	100	2	1	3	0	0	5	3	36	38
	115% WML t/m 130% WML	100	5	2	6	1	2	6	5	35	39
	130% WML t/m 150% WML	100	4	2	9	1	2	11	8	35	40
	150% WML t/m 200% WML	100	5	2	21	2	1	17	15	49	57
	200% WML t/m 300% WML	100	6	3	22	3	1	25	22	57	68
	300% WML en hoger	100	8	5	8	1	0	28	34	59	72

**Tabel III.5 Gemiddelde uurloonmutatie van alle en gebleven werknemers in het bedrijfsleven (exclusief directieleden). WML en contractloonstijging in de periode 1998-2006. In procenten van het bruto loon van het voorafgaande jaar.**

Jaar	Gebleven werknemers			Alle werknemers	Contractloonstijging <sup>c</sup>	WML <sup>d</sup>
	CAO'ers	Niet-CAO'ers	Totaal			
1998	5,4	6,3	5,6	3,4	3,1	2,8
1999	5,9	7,1	6,1	4,2	3,0	3,0
2000	6,2	7,5	6,5	3,8	3,4	3,0
2001 <sup>a</sup>	7,1	7,5	7,1	4,6	4,3	4,3
2002	5,8	6,1	5,9	4,6	3,5	4,4
2003 <sup>b</sup>	---	---	---	---	2,2	2,7
2004	3,4	3,8	3,4	2,3	0,5	0,0
2005 <sup>b</sup>	---	---	---	---	1,0	0,0
2006	4,3	5,6	4,6	2,9	1,8	1,6

<sup>a</sup> WML en uurloonmutatie is exclusief de overhevelingstoelage

<sup>b</sup> Voor 2003 en 2005 zijn er geen gegevens van het AVO beschikbaar omdat vanaf 2003 het AVO-onderzoek nog maar eens in de 2 jaar wordt uitgevoerd.

<sup>c</sup> De cijfers over de contractloonstijging zijn afkomstig van directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

<sup>d</sup> De WML mutatie is berekend als het procentuele verschil tussen oktober van het jaar t en oktober van het jaar t-1. Het betreft hier de hoogte van het WML voor volwassenen. Enkele cijfers over de jaren 2004 en eerder zijn aangepast in vergelijking met het rapport 'Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2004' wegens onjuistheden.

**Tabel III.6 Verdeling werknemers (15 jaar en ouder) in het bedrijfsleven naar bruto- WM(J)L- loonklassen in de periode 1998 - 2006 (in procenten)**

Bruto uurloonklasse	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
t/m WML	2	3	2	2	2		1		1
WML t/m 105% WML	3	2	3	3	2		3		2
105% WML t/m 110% WML	2	3	2	2	3		3		2
110% WML t/m 115% WML	5	4	3	3	3		4		5
115% WML t/m 120% WML	4	4	3	4	4		3		3
120% WML t/m 125% WML	4	4	3	4	4		4		4
125% WML t/m 130% WML	4	4	3	4	4		4		3
130% WML t/m 150% WML	15	15	14	15	16		15		14
150% WML t/m 200% WML	32	33	36	32	34		33		31
200% WML en hoger	29	28	32	31	29		31		34
Totaal	100	100	100	100	100		100		100
AANTAL WERKNEMERS ( IN MLN)	5,5	5,7	6,0	6,2	6,2		6,1		6,1

**Tabel III.7 Schattingsresultaten voor de beloningsfunctie voor het bedrijfsleven periode 1995 - 2006**  
(de schattingen van de coëfficiënten, behalve de constante, zijn vermenigvuldigd met 100, en kunnen worden opgevat als percentages)

Variabelen <sup>a</sup>	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006	
Type werknemer	<i>CAO'ers, bedrijfstak CAO</i>										
	CAO'ers, onderneming-CAO	3,3	4,3	3,6	8,4	6,2	2,4	5,4	6,5	11,0	11,8
	AVV'ers	-0,9 *	-0,7 *	-4,3	-1,0 *	-3,2	0,7 *	0,5 *	0,7 *	-1,1 *	0,2 *
	Niet-CAO'ers in CAO-bedrijven	4,0	7,4	4,2	11,4	9,3	7,1	4,0	12,3	11,5	13,6
	Niet-CAO'ers in niet-CAO-bedrijven	-0,6	-0,6 *	-2,4	-2,0	0,9	0,2 *	1,0	2,6	-0,4 *	3,2
	Directieleden	***	17,6	14,2	18,0	17,5	21,1	18,9	20,1	15,7	19,2
Geslacht	<i>Man</i>										
	Vrouw	-7,4	-7,2	-6,6	-6,8	-6,9	-6,3	-7,2	-6,8	-7,4	-6,4
Arbeidsduur	<i>Volgtijd</i>										
	Grote deeltijders (>= 12 uur)	-2,7	-4,2	-4,1	-2,5	-3,0	-3,6	-4,7	-5,8	-4,9	-3,6
	Kleine deeltijders (< 12 uur)	-2,7	-4,6	-5,4	-3,1	-1,5	-4,4	-4,5	-6,9	-3,7	-4,1
Leeftijd	<i>23 t/m 30 jaar</i>										
	15 jaar	-114,2	-107,4	-117,1	-110,4	-107,3	-107,9	-110,9	-104,7	-102,5	-99,4
	16 jaar	-93,1	-95,5	-101,4	-95,5	-99,5	-93,7	-95,5	-91,9	-91,9	-90,7
	17 jaar	-86,9	-80,1	-82,1	-84,2	-83,0	-81,1	-80,2	-77,7	-79,0	-76,4
	18 jaar	-69,5	-66,4	-66,9	-66,9	-70,0	-66,2	-61,8	-61,7	-63,0	-61,6
	19 jaar	-52,8	-51,9	-51,8	-51,7	-49,9	-49,1	-47,9	-48,5	-47,7	-47,8
	20 jaar	-37,7	-39,9	-40,2	-37,8	-37,6	-36,3	-34,0	-33,1	-35,6	-34,7
	21 jaar	-25,4	-25,8	-25,7	-24,6	-25,2	-25,1	-23,6	-22,4	-24,1	-24,3
	22 jaar	-15,1	-16,3	-16,9	-16,1	-17,3	-16,0	-16,0	-16,1	-15,9	-16,0
	30 t/m 45 jaar	7,6	8,8	8,4	9,1	8,7	8,4	8,6	9,2	10,2	10,9
	45 t/m 55 jaar	9,0	12,0	10,5	11,7	10,7	9,8	10,8	10,9	11,3	12,2
	55 jaar en ouder	8,2	11,6	10,4	12,4	11,8	10,5	9,8	11,1	11,3	13,2
Dienstjaren	<i>t/m 1 dienstjaar</i>										
	1 dienstjaar	2,8	2,2	3,0	1,5	1,8	1,3	1,4	0,9	0,5 *	2,2
	2 t/m 5 dienstjaren	4,1	4,6	4,9	3,9	3,6	3,3	3,8	2,8	3,0	3,9
	6 t/m 10 dienstjaren	8,7	8,8	8,4	8,3	7,5	7,3	7,2	6,9	7,4	6,6
	11 t/m 20 dienstjaren	11,3	10,9	11,5	10,2	10,9	10,4	9,3	8,2	8,9	9,3
	21 of meer dienstjaren	11,0	10,4	11,7	10,6	11,8	11,0	11,2	9,3	10,8	10,3
Opleidingsniveau	<i>Basisonderwijs</i>										
	LBO + VO	2,1	3,4	3,6	3,5	4,1	5,2	3,0	4,2	2,5	4,5
	MBO + MO	3,1	5,7	8,2	7,0	9,0	9,0	6,7	7,5	5,7	8,1
	HBO	5,8	12,5	13,8	13,7	15,1	15,9	15,3	14,9	14,7	16,0
	WO	8,5	16,3	24,8	20,1	22,2	24,4	28,6	26,6	26,3	24,6
	Onbekend	0,9 *	4,1	4,1	3,6	5,7	8,6	5,2	3,8	4,2	0,7
Extra looncomponenten	<i>Geen extra loon</i>										
	Extra loon	12,1	11,4	11,5	11,2	10,9	11,8	10,3	10,8	11,4	11,2

LTD-functieniveau**	<i>LTD-functieniveau I</i>										
	LTD-functieniveau II	2,0	0,2 *	-0,4 *	3,1	4,2	4,2	0,7 *	2,9	5,5	5,8
	LTD-functieniveau III laag	9,5	8,6	7,4	8,1	7,8	7,7	8,3	7,4	6,9	6,5
	LTD-functieniveau III hoog	8,4	7,3	8,9	8,7	8,4	8,2	8,4	8,6	7,2	9,5
	LTD-functieniveau IV	15,5	14,7	11,8	13,0	12,5	13,1	11,9	11,8	12,9	12,5
	LTD-functieniveau V	25,5	24,3	24,0	23,5	22,2	23,5	23,0	22,5	23,5	24,6
	LTD-functieniveau VI	29,1	26,7	23,8	27,5	29,0	26,2	20,8	20,2	21,1	27,4
	LTD-functieniveau VII+ VIII	29,7	35,3	39,8	36,4	37,2	41,1	34,5	42,3	44,4	43,1
	LTD-functieniveau onbekend	****	-89,3	-100,1	-102,7	-101,9	-99,4	-100,2	-83,5	-90,7	-107,4
Functiesoort	<i>Handarbeid en/of technische functie</i>										
	Administratief	1,7	1,7	3,5	1,8	1,3	2,8	3,2	4,3	4,6	3,3
	Automatisering	2,8	0,8 *	3,3	0,3 *	2,0	3,6	0,4 *	0,4 *	1,4 *	-1,8
	Commercieel	0,8 *	2,5	3,3	2,1	1,3	0,7 *	1,7	3,4	-0,7 *	1,9
	Dienstverlenend	-1,2	-3,6	-1,9	-2,1	-2,0	-2,4	-2,3	-1,8	-2,1	-2,0
	Creatief	-4,0	-5,4	-5,2	-2,5	-1,9	-0,9 *	1,0 *	-4,4	3,2	-1,5 *
	Bestuurlijk	8,4	8,7	9,9	8,0	9,9	9,6	9,0	13,9	11,3	10,2
	Onbekend	-105,9	-4,2 *	4,5 *	7,0	-1,2 *	8,4	5,5	-15,7	-14,1	5,4
	Sector	<i>Bouw</i>									
Landbouw en visserij		-5,0	-2,5	-2,5	-1,5 *	-4,9	-9,5	-10,6	-5,2	-7,9	-10,8
Industrie		-7,9	-9,7	-6,6	-4,4	-5,8	-9,8	-7,2	-4,4	-7,2	-7,9
Handel		-3,9	-12,8	1,1 *	-8,7	-12,0	-14,5	-13,4	-10,3	-11,9	-16,2
Horeca		-11,8	-10,9	-11,0	-5,5	-11,3	-8,5	-7,5	-7,2	-9,4	-15,2
Transport		-10,6	-11,4	-9,4	-7,1	-12,7	-10,7	-14,8	-10,4	-11,1	-15,8
Zakelijke dienstverlening		-12,6	-9,7	-11,3	-7,2	-8,5	-10,5	-12,0	-5,9	-11,3	-12,9
Gezondheids- en welzijnszorg		-3,6 *	-7,4	-8,7	-1,8	-7,4	-8,9	-4,6	-0,9 *	-2,4	-7,4
Overige dienstverlening		-11,8	-11,3	-8,3	-4,0	-7,7	-9,9	-10,1	-6,2	-9,6	-13,2
Bedrijfsomvang	<i>Kleinbedrijf</i>										
	Middenbedrijf	3,3	5,8	4,3	5,5	4,6	6,4	6,7	4,6	3,9	4,3
	Grootbedrijf	5,0	8,4	7,3	5,9	6,2	8,1	9,7	8,1	6,2	6,5
	Constante	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9	3,0	2,2	2,2	2,2
	r <sup>2</sup> -adjusted	0.799	0.799	0.783	0.802	.808	0.798	0.793	0.781	0.782	0.791

<sup>a</sup> Per variabele is de eerste categorie de referentiecategorie

\* : niet significant op 95% betrouwbaarheidsniveau, coëfficiënt wijkt niet significant af van 0

\*\* : totaal effect t.o.v. referentiecategorie wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten

\*\*\*: in 1995 geen directieleden in onderzoek opgenomen

\*\*\*\*: te weinig waarnemingen.